INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

WERSJA CYFROWA

CZYTAJ DUŻO WIĘCEJ GDZIE I KIEDY CHCESZ
inforlex.pl

MP MONITOR
prawa pracy i ubezpieczeń

miesięcznik

PRAWO PRACY · WYNAGRODZENIA · UBEZPIECZENIA · ZASIŁKI

Temat numeru

Dyskryminacja i mobbing – zmiany przepisów od 5 listopada 2026 r.

9 (441)
wrzesień 2026

I. O TYM MUSISZ WIEDZIEĆ!

1. Do 30 września 2026 r. trzeba udzielić pracownikom zaległego urlopu wypoczynkowego 4
2. Od 11 stycznia 2027 r. będzie obowiązywać temperatura maksymalna w miejscu pracy 8
3. INFORLEX Skutki przekształcenia umowy cywilnoprawnej i kontraktu B2B w umowę o pracę w zakresie podatku i składek ZUS 13
4. Termin przekazania II raty odpisu na ZFŚS upływa 30 września 2026 r. 21
5. Od 7 sierpnia 2026 r. wezwanie do zawarcia umowy o zarządzanie PPK jest przekazywane tylko w formie elektronicznej 23

II. AKTUALNOŚCI

1. **Zmiany prawa – weszły w życie 1.07–14.08.2026 r.**
   1.1. Wzrost uposażeń żołnierzy niebędących żołnierzami zawodowymi 26
   1.2. Podwyżki dla pracowników medycznych 26
   1.3. Wzrost wynagrodzeń dla pracowników podmiotów leczniczych 27



w komplecie z numerem **e-DODATKI** do pobrania na www.inforlex.pl

ISSN 1731-996X

Indeks 369691

ciąg dalszy spisu treści na następnej stronie >

Więcej na **inforlex.pl**

Dodatkowe materiały specjalne dostępne dla Prenumeratorów na **inforlex.pl**

Zaloguj się do konta

eprasa.pl 6b67869054

1.4. Zmiany kwalifikacji zawodowych w podmiotach leczniczych 27
1.5. Zmiany w wezwaniu do zawarcia umowy o zarządzanie PPK 28
1.6. Ograniczenie ruchu bezwizowego dla obywateli Gruzji, Kolumbii oraz Wenezueli 28
1.7. Termin wypłaty 14. emerytury 28

2. **Oczekują na wejście w życie 5.11.2026–11.01.2027 r.**

2.1. Zmiany w mobbingu i dyskryminacji 29
2.2. Maksymalne temperatury w pracy 29

III. STANOWISKA URZĘDOWE

1. Kiedy dochodzi do przedawnienia prawa do nagrody jubileuszowej po wliczeniu nowych okresów do stażu pracy – wyjaśnienia MRPiPS 30

IV. TEMAT NUMERU

1. INFORLEX **Dyskryminacja i mobbing – zmiany przepisów od 5 listopada 2026 r.** 32
1. Przeciwdziałanie dyskryminacji 32
1.1. Zmiana definicji dyskryminacji bezpośredniej 32
1.2. Wprowadzenie dwóch nowych rodzajów dyskryminacji 33
1.3. Definicje form molestowania 34
1.4. Roszczenia w przypadku naruszenia zasady równego traktowania 34
1.5. Rozkład ciężaru dowodu w sprawach dotyczących naruszenia zasady równego traktowania 36
1.6. Przeciwdziałanie przez pracodawcę naruszaniu zasady równego traktowania 37
2. Mobbing 38
2.1. Nowa definicja mobbingu 38
2.2. Określenie przejawów mobbingu 39
2.3. Zachowania niebędące mobbingiem 40
2.4. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi 41
2.5. Roszczenia pracownika w razie mobbingu 41
2.6. Ciężar dowodowy w przypadku mobbingu 42
2.7. Nowe regulacje wewnątrzzakładowe 42
3. Przepisy przejściowe 44
4. Właściwość sądu 44

eprasa.pl 6b67869054

POLECAMY DZIAŁ **„Tylko w e-wydaniu”** Dodatkowe artykuły i specjalne materiały dostępne po zalogowaniu na **www.inforlex.pl**

V. JAK WYLICZYĆ

1. Jak obliczyć wynagrodzenie ze składników zmiennych za czas wolny z tytułu pracy nadliczbowej udzielony bez wniosku pracownika **46**

VI. PRAWO PRACY

1. INFORLEX Sprostowanie świadectwa pracy – odpowiedzi na pytania Czytelników **48**
2. Czy pracownik może skorzystać ze zwolnienia lekarskiego na dziecko bezpośrednio po własnej długotrwałej chorobie **55**

VII. WYNAGRODZENIA

1. INFORLEX Refundacja okularów i szkieł korygujących wzrok – odpowiedzi na pytania Czytelników **58**
2. Czy odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę podlega ochronie przed potrąceniami **68**

VIII. UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE I ZDROWOTNE

1. INFORLEX Sankcje ZUS za niewykonywanie obowiązków z zakresu ubezpieczeń społecznych **72**
2. Czy wynagrodzenie z tytułu wykorzystania wizerunku pracownika podlega oskładkowaniu **80**

IX. ZASIŁKI

1. Nietypowe przypadki ustalania prawa do świadczeń chorobowych – 8 pytań z praktyki **83**
2. Niedopłata chorobowego – jak wyliczyć świadczenie i rozliczyć je w dokumentach ZUS **89**

X. BHP W FIRMIE

1. Czy pracodawca może dopuścić do pracy pracowników przed wykonaniem pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia **94**



eprasa.pl 6b67869054

1 Do 30 września 2026 r. trzeba udzielić pracownikom zaległego urlopu wypoczynkowego

Niewykorzystany w danym roku urlop wypoczynkowy nie przepada, ale przechodzi na następny rok. Należy go udzielić najpóźniej do 30 września kolejnego roku. Nawet rozpoczęcie urlopu zaległego 30 września spowoduje wykorzystanie go w ustawowym terminie.

Przyczyny powodujące niemożność wykorzystania w całości urlopu wypoczynkowego w roku nabycia do niego prawa mogą być różne. Najbardziej typową sytuacją, która powoduje obowiązkowe przesunięcie urlopu, jest czasowa niezdolność do pracy z powodu choroby. Do przyczyn, które mogą powodować niemożność wykorzystania urlopu w danym roku kalendarzowym, zalicza się również m.in. odosobnienie w związku z chorobą zakaźną, urlop macierzyński, jak również powołanie na ćwiczenia wojskowe w ramach pasywnej rezerwy, stawienie się do pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie albo stawienie się do pełnienia służby w aktywnej rezerwie, na czas do 3 miesięcy. Są to obligatoryjne przyczyny przesunięcia urlopu. Przesunięcie to może mieć miejsce w ramach bieżącego roku kalendarzowego – wówczas nie ma mowy o powstaniu urlopu zaległego; może również dotyczyć okresu przyszłorocznego – wówczas siłą rzeczy urlop zaległy powstanie.

Pracodawca ma obowiązek udzielić urlopu zaległego najpóźniej do 30 września następnego roku (art. 168 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.). Pracownik nie musi więc wykorzystać do końca września całego zaległego urlopu.

PRZYKŁAD

Pracownik ma niewykorzystane 8 dni zaległego urlopu za 2025 r. Pracuje od poniedziałku do piątku po 8 godzin w podstawowym systemie czasu pracy. Pracodawca planuje udzielenie mu urlopu wypoczynkowego w terminie od 30 września do 9 października 2026 r. Taki sposób udzielenia zaległego urlopu będzie prawidłowy. Pracownikowi zostanie bowiem udzielony zaległy urlop do 30 września br.

Zaległego urlopu wypoczynkowego należy udzielać pracownikowi tak samo jak zwykłego urlopu wypoczynkowego, czyli tylko na dni pracy danego pracownika. Urlop wypoczynkowy trzeba przeliczać na godziny, przyjmując, że 1 dzień urlopu to 8 godzin pracy (art. $154^{[2]}$ § 2 k.p.).

eprasa.pl 6b67869054

Udzielenie urlopu zaległego bez zgody pracownika

Pracodawca udziela urlopu wypoczynkowego zgodnie z planem urlopów lub, w przypadku jego niesporządzenia, po porozumieniu z pracownikiem. Pracodawca powinien udzielić pracownikowi urlopu w terminie uzgodnionym z pracownikiem, jeżeli doszło do przesunięcia urlopu na inny termin niż określony w planie urlopów lub ustalony po porozumieniu z pracownikiem (§ 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, dalej: rozporządzenie urlopowe). Powstaje w związku z tym wątpliwość, czy pracodawca może skierować pracownika bez jego zgody na zaległy urlop, jeżeli mija już termin jego udzielenia, a pracownik nie zgadza się na jego wykorzystanie. **Problem ten rozpatrywał Sąd Najwyższy w wyroku z 24 stycznia 2006 r. (sygn. akt I PK 124/05, OSNP 2006/23–24/354, M.P.Pr. 2006/3/119), w którym uznał, że pracodawca może jednostronnie udzielić pracownikowi zaległego urlopu, mimo że ten odmawia jego wykorzystania. Stanowisko to potwierdzają również wyroki Sądu Najwyższego z 7 maja 2008 r. (sygn. akt II PK 313/07, OSNP 2009/17–18/229) i 2 września 2003 r. (sygn. akt I PK 403/02, OSNP 2004/18/310).**

Możliwość wysłania pracownika na zaległy urlop wypoczynkowy przez pracodawcę, nawet gdy pracownik nie wyraża na to zgody, potwierdziło również Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w odpowiedzi na interpelację nr 8918 z 6 sierpnia 2020 r. w sprawie udzielania zaległego urlopu wypoczynkowego, według której:

MRPiPS *(…) orzecznictwo sądowe przyjmuje, powołując się na obowiązek udzielenia urlopu zaległego do określonej daty (30 września) oraz zważywszy, że niespełnienie powyższego obowiązku przez pracodawcę naraża go na sankcje, które może podjąć wobec niego Państwowa Inspekcja Pracy, że pracodawca nie ma obowiązku uzgadniania z pracownikiem terminu wykorzystania urlopu, lecz musi udzielić mu urlopu w terminie określonym w przepisie art. 168 Kodeksu pracy. Pracodawca zatem może wysłać pracownika na zaległy urlop, nawet gdy ten nie wyraża na to zgody.*

Inne zdanie w tej kwestii prezentuje Państwowa Inspekcja Pracy. **Zdaniem PIP (sygn. GNP-110-4560-46/07/PE), nawet gdy kończy się termin na udzielenie zaległego urlopu wypoczynkowego, pracodawca powinien ustalić z pracownikiem termin wykorzystania tego urlopu.**

Wobec takich rozbieżności interpretacyjnych od uznania pracodawcy zależy, czy udzieli pracownikowi zaległego urlopu w ustalonym z nim terminie, czy bez jego zgody. W razie zarzutów ze strony PIP dotyczących nieuzyskania zgody pracownika na udzielenie mu zaległego urlopu pracodawca może powołać się na ww. wyrok Sądu Najwyższego. Gdyby w tej sprawie powstał spór z PIP lub pracownikiem, sąd pracy rozstrzygnie, czy postępowanie pracodawcy było prawidłowe. Sąd pracy może natomiast kierować się wcześniejszym orzecznictwem Sądu Najwyższego w tej kwestii.

eprasa.pl 6b67869054

Jeżeli pracownik odmawia wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego, a pracodawca chce postąpić zgodnie ze stanowiskiem PIP i udzielić mu tego urlopu w terminie z nim ustalonym, to powinien przed zakończeniem września:

Krok 1. Poinformować pracownika na piśmie o konieczności wykorzystania zaległego urlopu.

Krok 2. Wskazać na piśmie kilka terminów wykorzystania zaległego urlopu.

Krok 3. Sporządzić notatkę służbową, jeżeli pracownik odmawia wykorzystania zaległego urlopu w terminie do 30 września (taką notatkę powinni podpisać świadkowie tego zdarzenia, np. pracownik kadr).

Postępując w ten sposób, pracodawca będzie miał dowód w przypadku kontroli PIP, że chciał udzielić pracownikowi zaległego urlopu, ale ten odmówił jego wykorzystania.

Natomiast gdy pracodawca chce postąpić zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego i udzielić zaległego urlopu pracownikowi bez jego zgody przed końcem września, powinien:

Krok 1. Wskazać mu na piśmie termin udzielenia zaległego urlopu wypoczynkowego.

Krok 2. W razie stawienia się pracownika w pracy w czasie udzielonego zaległego urlopu odmówić mu dopuszczenia do pracy.

Krok 3. Zaznaczyć w ewidencji czasu pracy termin wykorzystania zaległego urlopu.

W praktyce może powstać również wątpliwość w zakresie dopuszczalności podziału urlopu zaległego na części. Wynika ona z faktu, że w typowych przypadkach urlop zaległy nie jest pełną pulą dni urlopu z roku poprzedniego. Urlop zaległy to z reguły pojedyncze dni, lecz nie można wykluczyć ich większej liczby, co może wynikać z przyczyny uniemożliwiającej wykorzystanie urlopu w roku bieżącym, w którym pracownik nabył do niego prawo.

Uwzględniając brak specyficznych zasad dotyczących podziału urlopu zaległego na części, można uznać, że taki urlop jak najbardziej może być podzielony na części na takich samych zasadach jak urlop bieżący. Dzieląc zaległy urlop wypoczynkowy na części, należy pamiętać, aby ostatnia z części wynikających z podziału została udzielona w terminie do 30 września.

Zaległy urlop na żądanie

Inaczej niż zwykłego zaległego urlopu udziela się pracownikom zaległego urlopu na żądanie. Niewykorzystane w danym roku 4 dni urlopu na żądanie w kolejnym roku są już traktowane jako zwykły urlop. Pracownik nie może ich zatem wykorzystać w terminie dla siebie dowolnym i musi uzgodnić z pracodawcą termin wykorzystania tego urlopu. Zdaniem PIP urlop ten nie musi być udzielony do końca września kolejnego roku. Przepisy prawa pracy wprowadzają bowiem w tym zakresie wyjątek. Według PIP zaległego urlopu

eprasa.pl 6b67869054

na żądanie pracodawca może udzielić pracownikowi do końca roku kalendarzowego, a nie do końca września (sygn. GPP-110-4560-170/08/PE).

WAŻNE! Zgodnie ze stanowiskiem PIP zaległego urlopu na żądanie pracodawca może udzielić pracownikowi do końca następnego roku.

Urlop zaległy a nieobecność w pracy

Są sytuacje, kiedy pracodawca nie musi udzielać pracownikowi zaległego urlopu wypoczynkowego w terminie do końca września. Jest tak wówczas, gdy udzielenie tego urlopu w terminie do 30 września jest niemożliwe, np. z powodu choroby pracownika czy urlopu macierzyńskiego. W takich przypadkach pracodawca nie ponosi żadnych sankcji za nieudzielenie pracownikowi w terminie urlopu zaległego.

PRZYKŁAD

Pracownik wykorzystywał w kwietniu 2026 r. urlop wypoczynkowy zaległy za 2025 r. W czasie tego urlopu zachorował. Z tego powodu nie wykorzystał całego urlopu za zeszły rok. Pracownik cały czas przebywa na zwolnieniu lekarskim. Potrwa ono prawdopodobnie do października br. W takiej sytuacji pracodawca nie udzieli pracownikowi całego zaległego urlopu za 2025 r. do końca września 2026 r. i nie będzie za to ukarany przez PIP.

Należy również pamiętać, że niewykorzystanie zaległego urlopu w terminie do końca września nie powoduje utraty przez pracownika prawa do tego urlopu. Urlop wypoczynkowy przedawnia się bowiem dopiero po upływie 3 lat od dnia, kiedy był wymagalny.

Obowiązkiem pracodawcy jest wówczas zapewnienie, aby nieudzielony do końca września urlop zaległy został przez pracownika wykorzystany, gdy tylko ustanie przyczyna, która spowodowała brak możliwości udzielenia urlopu zaległego zgodnie z przepisami.

Sankcje za nieudzielenie zaległego urlopu

Pracodawca, który nie udzieli pracownikowi urlopu w terminie do końca września, może zostać ukarany przez sąd grzywną w wysokości od 2000 zł do 60 000 zł. Grzywna w takiej wysokości za naruszenie przepisów urlopowych obowiązuje od 8 lipca 2026 r. Pracodawca może zostać ukarany grzywną we wskazanej wysokości za:

- nieudzielenie pracownikowi przysługującego mu urlopu wypoczynkowego (dotyczy to także nieudzielenia zaległego urlopu),
- bezpodstawne obniżenie wymiaru tego urlopu.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 152, art. 154[2] § 2, art. 161–165, art. 167–168, art. 282 § 1 pkt 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1046)

eprasa.pl 6b67869054

- § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14; ost.zm. Dz.U. z 2009 r. Nr 174, poz. 1353)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok SN z 2 września 2003 r. (sygn. akt I PK 403/02, OSNP 2004/18/310)
- wyrok SN z 24 stycznia 2006 r. (sygn. akt I PK 124/05, M.P.Pr. 2006/3/119)
- wyrok SN z 7 maja 2008 r. (sygn. akt II PK 313/07, OSNP 2009/17–18/229)

©℗
Marek Skałkowski
prawnik, specjalista z zakresu prawa pracy z ponad 20-letnim doświadczeniem zawodowym, redaktor naczelny MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń

2 Od 11 stycznia 2027 r. będzie obowiązywać temperatura maksymalna w miejscu pracy

Od 11 stycznia 2027 r. pracodawcy będą zobowiązani do zapewnienia odpowiednich warunków pracy podczas upałów, ale także do wprowadzenia rozwiązań organizacyjnych i technicznych chroniących pracowników przed skutkami wysokich temperatur. Prace nie będą mogły być wykonywane, gdy temperatura przekroczy 35°C w pomieszczeniach pracy, natomiast na otwartej przestrzeni przy pracach o wysokim wydatku energetycznym przy temperaturze powietrza powyżej 32°C.

Dotychczas obowiązujące przepisy bhp nie określają maksymalnej temperatury, w której dopuszczalne jest wykonywanie pracy. Obowiązują jedynie regulacje dotyczące minimalnej temperatury w pomieszczeniach pracy. W praktyce oznaczało to, że choć pracodawca jest zobowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy (art. 207 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.), to przepisy nie wskazują konkretnej górnej granicy temperatury, po przekroczeniu której praca nie mogłaby być wykonywana. W celu dostosowania obowiązujących przepisów do zmian klimatu i coraz częstszych upałów przyjęto rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 9 lipca 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (dalej: rozporządzenie nowelizujące).

1. Dopuszczalny limit temperatury podczas pracy

Rozporządzenie nowelizujące do dotychczasowego brzmienia rozporządzenia z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (dalej: rozporządzenie bhp) dodaje nowy § 30a, który po raz pierwszy określa maksymalne temperatury dopuszczalne podczas pracy oraz obowiązki pracodawców związane z organizacją pracy w czasie upałów.

eprasa.pl 6b67869054

1.1. Maksymalna temperatura w pomieszczeniach pracy

Zgodnie z nowo przyjętymi przepisami w pomieszczeniach pracy pracodawca będzie musiał zapewnić temperaturę niewyższą niż 35°C (308 K), chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają (§ 30a ust. 1 rozporządzenia bhp po zmianie).

Przepis będzie miał zastosowanie do wszystkich pomieszczeń pracy, niezależnie od rodzaju prowadzonej działalności, o ile nie zachodzi wskazany w przepisie wyjątek technologiczny. Dotyczy to zarówno biur, magazynów i hal produkcyjnych, jak również placówek handlowych czy usługowych.

Wyjątek odnoszący się do względów technologicznych należy interpretować ściśle. Nie będzie nim zatem brak klimatyzacji, wysokie koszty modernizacji budynku czy niewystarczająca wydajność instalacji wentylacyjnej. Chodzi o sytuacje, w których sam proces technologiczny wymaga utrzymywania wysokiej temperatury, np. w hutnictwie, odlewnictwie czy przemyśle szklarskim.

PRZYKŁAD

W hucie szkła na stanowiskach pracy w bezpośredniej bliskości pieców hutniczych temperatura przekracza 40°C. Ze względów technologicznych nie jest możliwe obniżenie jej do 35°C lub mniej, ponieważ utrzymanie wysokiej temperatury jest niezbędne do topienia i formowania szkła. Zatem na tym stanowisku pracy pracodawca nie musi przestrzegać limitu 35°C.

1.2. Maksymalna temperatura na otwartej przestrzeni

Przepisy rozporządzenia bhp po nowelizacji odrębnie regulują wykonywanie pracy na otwartej przestrzeni.

Jeżeli praca wiąże się z wysiłkiem fizycznym powodującym efektywny wydatek energetyczny przekraczający 1500 kcal w przypadku mężczyzn lub 1000 kcal w przypadku kobiet w ciągu zmiany roboczej, temperatura nie będzie mogła przekraczać 32°C (305 K), chyba że względy technologiczne uniemożliwiają zastosowanie tego limitu.

Regulacja będzie miała szczególne znaczenie dla branży budowlanej, drogowej, komunalnej, rolniczej czy leśnej, gdzie praca wykonywana jest na zewnątrz i wiąże się z dużym wysiłkiem fizycznym.

1.3. Zakaz wykonywania pracy po przekroczeniu temperatury maksymalnej

Najdalej idącym rozwiązaniem przyjętym przez prawodawcę jest nowy § 30a ust. 2 rozporządzenia bhp.

eprasa.pl 6b67869054

Przepis stanowi, że **prace w pomieszczeniach oraz na otwartej przestrzeni nie mogą być wykonywane w czasie, gdy temperatura wynikająca z warunków atmosferycznych przekracza odpowiednio 35°C lub 32°C.**

Oznacza to, że ustawodawca nie ograniczył się do nałożenia obowiązku zapewnienia odpowiednich warunków pracy, lecz wprowadził zakaz wykonywania pracy, gdy określone w przepisach progi zostaną przekroczone.

W praktyce będzie to oznaczało konieczność czasowego wstrzymania pracy albo takiej reorganizacji jej procesu, która pozwoli na wykonywanie obowiązków w innych warunkach.

PRZYKŁAD

Pracownicy zajmujący się zielenią miejską mieli sadzić kwiaty na skwerze. Tego dnia od godz. 10.00 temperatura znacząco rosła, o 11.00 przekroczyła 32°C, a w południe osiągnęła 37°C. Dopiero około godz. 18.00 temperatura spadła do 32°C i dalej się obniżała. W tej sytuacji pracodawca przerwał pracę na skwerze, przewiózł pracowników do magazynu, gdzie mieli przygotowywać ziemię i sadzonki do nasadzeń na inne dni pracy. Sadzenie kwiatów zostało przesunięte na następny dzień, kiedy zgodnie z prognozami miało się znacznie ochłodzić – do 20°C. Takie postępowanie jest prawidłowe.

1.4. Inne obowiązki pracodawcy po przekroczeniu maksymalnego limitu temperatury

Nowelizacja rozporządzenia przewiduje jednak dla pracodawcy dodatkowe obowiązki – na etapie znacznie wcześniejszym niż po osiągnięciu przez temperaturę wartości granicznych.

Jeżeli temperatura w pomieszczeniu pracy przekroczy 28°C, pracodawca będzie zobowiązany przede wszystkim do zapewnienia odpowiednich rozwiązań technicznych obniżających temperaturę lub ograniczających jej wzrost, o ile nie stoją temu na przeszkodzie względy technologiczne.

Przepis nie definiuje katalogu rozwiązań technicznych, pozostawiając pracodawcom swobodę ich doboru. Mogą to być m.in. instalacje klimatyzacyjne, systemy wentylacji mechanicznej, kurtyny powietrzne, rolety przeciwsłoneczne, folie ograniczające nagrzewanie pomieszczeń czy inne rozwiązania poprawiające mikroklimat.

Jeżeli zastosowanie takich środków nie będzie możliwe, pracodawca będzie zobowiązany do wdrożenia odpowiednich rozwiązań organizacyjnych. Rozporządzenie nie zawiera zamkniętego katalogu takich działań. Oznacza to, że ich dobór powinien być uzależniony od rodzaju wykonywanej pracy, organizacji zakładu oraz występujących zagrożeń. W praktyce mogą one obejmować np. zmianę godzin rozpoczynania pracy, skrócenie czasu jednorazowego wykonywania obowiązków, zwiększenie liczby przerw, rotację pracowników pomiędzy stanowiskami, wykonywanie najbardziej obciążających prac we wcześniejszych godzinach porannych czy czasowe ograniczenie określonych czynności.

eprasa.pl 6b67869054

Analogiczny obowiązek będzie dotyczył prac wykonywanych na otwartej przestrzeni już po przekroczeniu przez temperaturę 25°C.

1.5. Wyjątki od przestrzegania limitów temperatur

Od wymogu utrzymania w pomieszczeniach pracy temperatury niewyższej niż 35°C (308 K) oraz ograniczenia pracy wykonywanej na otwartej przestrzeni (jeśli powoduje ona duży wydatek energetyczny), jeśli temperatura jest wyższa niż 32°C (305 K), przepisy przewidują wyjątki.

Dotyczą one:

1) prac, o których mowa w art. 151[10] pkt 1, 2, 5–8 oraz 9 lit. c–h k.p., tj. prac:
   a) w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
   b) w ruchu ciągłym,
   c) w transporcie i w komunikacji,
   d) w zakładowych strażach pożarnych i w zakładowych służbach ratowniczych,
   e) przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób,
   f) w rolnictwie i hodowli,
   g) przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności, w szczególności w: gastronomii, zakładach hotelarskich, jednostkach gospodarki komunalnej, zakładach opieki zdrowotnej i innych placówkach służby zdrowia przeznaczonych dla osób, których stan zdrowia wymaga całodobowych lub całodziennych świadczeń zdrowotnych, jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej oraz jednostkach organizacyjnych wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej zapewniających całodobową opiekę, zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, oświaty, turystyki i wypoczynku;
2) pracy pracowników żłobka lub klubu dziecięcego, a także sprawowania opieki przez dziennego opiekuna oraz nianię nad dziećmi do lat 3 (na podstawie ustawy z 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3);
3) pracy funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej (w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin);
4) pracy żołnierzy (w rozumieniu art. 2 pkt 39 ustawy z 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny).

eprasa.pl 6b67869054

2. Obowiązek konsultacji z pracownikami

Nowe przepisy nie pozostawiają pracodawcy pełnej swobody przy ustalaniu organizacji pracy podczas upałów. Powinna ona zostać określona po konsultacji z pracownikami w ramach komisji bezpieczeństwa i higieny pracy (§ 30a ust. 5 rozporządzenia bhp po zmianie).

Jeżeli u pracodawcy komisja bhp nie funkcjonuje, ma on obowiązek konsultacji tego rodzaju rozwiązań z pracownikami lub ich przedstawicielami (§ 30a ust. 5 rozporządzenia bhp po zmianie). Pracodawca stwarza odpowiednie warunki do przeprowadzania konsultacji, a zwłaszcza zapewnia, aby odbywały się w godzinach pracy. Za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w konsultacjach pracownicy lub ich przedstawiciele zachowują prawo do wynagrodzenia (art. $237^{[11a]}$ § 3 k.p.).

Dodatkowo pracodawca będzie zobowiązany uzyskać opinię lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.

Po zakończeniu konsultacji pracodawca będzie miał obowiązek poinformowania pracowników o przyjętych rozwiązaniach organizacyjnych w sposób przyjęty w danym zakładzie pracy (§ 30a ust. 7 rozporządzenia bhp po zmianie).

3. Przepisy przejściowe i wejście w życie

Rozporządzenie nowelizujące wejdzie w życie po upływie 6 miesięcy od publikacji w Dzienniku Ustaw, czyli 11 stycznia 2027 r.

Półroczny termin na wejście w życie nowych limitów temperatur i związanych z tym obowiązków pracodawców ma umożliwić zakładom pracy dostosowanie organizacji pracy do nowych wymagań. W praktyce oznacza to konieczność przeglądu systemów wentylacji i klimatyzacji, aktualizacji oceny ryzyka zawodowego, opracowania procedur postępowania podczas upałów oraz przygotowania rozwiązań organizacyjnych wymaganych przez nowe przepisy.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. $151^{[10]}$, art. 207, art. $237^{[11a]}$ § 3 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1046)
- § 1 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 9 lipca 2026 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2026 r. poz. 927)
- § 30a rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (j.t. Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 927)

©℗
Magdalena Sybilska-Bonicka
ekspert z zakresu prawa pracy, prawnik, redaktor MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń, wieloletni praktyk, trener biznesu i były wykładowca akademicki z zakresu prawa pracy

eprasa.pl 6b67869054

3 Skutki przekształcenia umowy cywilnoprawnej i kontraktu B2B w umowę o pracę w zakresie podatku i składek ZUS

Zobacz więcej www.inforlex.pl

Od 8 lipca 2026 r. Państwowa Inspekcja Pracy dysponuje uprawnieniem do przekształcania umów cywilnoprawnych (zlecenia, o dzieło) oraz kontraktów B2B w stosunek pracy w drodze decyzji administracyjnej okręgowego inspektora pracy. Choć sama decyzja wywołuje skutki na przyszłość – od dnia jej wydania – to uruchamia działania ze strony ZUS oraz KAS za okresy przeszłe. Organy te są uprawnione do prowadzenia niezależnych postępowań i dochodzenia zaległych składek oraz podatków dochodowych wraz z odsetkami za zwłokę do 5 lat wstecz, wynikających z przekwalifikowania nieprawidłowo zawartych umów.

Najistotniejszym elementem wynikającym z reformy uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy od 8 lipca 2026 r. jest odejście od konieczności wytaczania powództwa przez inspektora na rzecz wydawania decyzji administracyjnych o natychmiastowej wykonalności. Inspektor posiada obecnie uprawnienie do jednostronnego stwierdzenia istnienia stosunku pracy w drodze decyzji, bez konieczności oczekiwania na wyrok sądu pracy. Decyzja taka staje się wiążąca z dniem upływu terminu do wniesienia odwołania, uprawomocnienia się orzeczenia lub nadania jej rygoru natychmiastowej wykonalności. Jednocześnie od 8 lipca 2026 r. została wprowadzona zintegrowana wymiana informacji, co automatyzuje inicjowanie w tej sytuacji działań następczych przez ZUS i KAS.

Skutki przekształcenia umowy w zakresie ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego

Przekwalifikowanie umowy zlecenia lub kontraktu B2B w stosunek pracy w wyniku działań następczych ZUS lub KAS powoduje po stronie podmiotu zatrudniającego obowiązek wstecznego zgłoszenia pracownika do ubezpieczeń oraz przeliczenia składek ZUS.

W omawianej sytuacji pracodawca, jako płatnik składek, powinien dokonać następujących czynności:

- wyrejestrować ubezpieczonego z dotychczasowym kodem tytułu ubezpieczenia (np. kodem zleceniobiorcy 04 11 xx) na formularzu ZUS ZWUA z wsteczną (rzeczywistą) datą rozpoczęcia współpracy na podstawie umowy o pracę;
- zgłosić ubezpieczonego jako pracownika z kodem 01 10 xx na formularzu ZUS ZUA z tą samą ww. datą wsteczną;

eprasa.pl 6b67869054

- złożyć skorygowane deklaracje rozliczeniowe ZUS RCA oraz ZUS DRA za każdy korygowany miesiąc wstecz. W raportach tych należy wyzerować podstawy i kwoty składek z tytułu umowy cywilnoprawnej, a wykazać pełne składki pracownicze (emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe) oraz składki na fundusze celowe (FP i FS oraz FGŚP).

Zasady finansowania zaległych składek ZUS przez pracodawcę

ZUS kieruje roszczenia o zapłatę 100% zaległych składek (zarówno w części finansowanej przez pracodawcę, jak i w części potrącanej z wynagrodzenia pracownika) wyłącznie do pracodawcy jako płatnika składek. Pracodawca musi sfinansować te należności z własnych środków, gdyż wynagrodzenie zostało już uprzednio wypłacone ubezpieczonemu w kwocie brutto (bez potrąceń). Znajduje to potwierdzenie w wyroku Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2013 r. (sygn. akt III PZP 6/13, OSNP 2014/11/154), w którego uzasadnieniu wskazano, że ustalenie stosunku pracy nie powoduje po stronie pracownika żadnych obowiązków bezpośrednio względem ZUS. Dotyczy to także płatności tej części składek, która powinna zostać sfinansowana z jego wynagrodzenia za pracę. Wymóg obliczenia i uiszczenia składek spoczywa bowiem wyłącznie na płatniku składek.

Ryzyko zwrotu przez pracodawcę nienależnie wypłaconych zasiłków chorobowych

Jeżeli w okresie pozornego samozatrudnienia lub zlecenia ubezpieczony pobierał z ZUS świadczenia chorobowe (zasiłki), zmiana umowy oznacza dla pracodawcy ryzyko finansowe. Sąd Najwyższy w uchwale z 11 grudnia 2019 r. (sygn. akt III UZP 7/19, OSNP 2020/7/68) orzekł, że jeżeli płatnik składek przekazał do ZUS nieprawdziwe dane (np. zawarł pozorny kontrakt B2B zamiast etatu), to na pracodawcy, a nie na pracowniku, będzie ciążył obowiązek zwrotu do ZUS nienależnie wypłaconych zasiłków.

Zwrot przez płatnika do ZUS z własnych środków nienależnie wypłaconych zasiłków chorobowych nie powoduje po stronie pracownika (zleceniobiorcy) powstania przychodu podlegającego opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych. Obowiązek zwrotu tych kwot obciąża bezpośrednio płatnika z mocy prawa (jako sankcja za wadliwe zgłoszenie do ubezpieczeń). Pracodawca spłaca zatem swój własny publicznoprawny dług wobec FUS, co potwierdza m.in. interpretacja indywidualna Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej z 3 lipca 2024 r. (sygn. 0112-KDIL2-1.4011.497.2024.1.MKA).

Dochodzenie przez pracodawcę zaległych składek ZUS od pracownika

W zakresie możliwości dochodzenia przez pracodawcę zwrotu części składek finansowanych przez pracownika (13,71% wynagrodzenia brutto) na drodze cywilnej wykształciły się dwa stanowiska – odrębnie uwzględniające interes pracodawcy i pracownika.

eprasa.pl 6b67869054

Pierwsze opiera się na przepisach o bezpodstawnym wzbogaceniu i świadczeniu nienależnym (art. 405 i art. 410 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, dalej: k.c.). W wyroku z 26 września 2018 r. (sygn. akt II PK 151/17, OSNP 2019/4/42) oraz postanowieniu z 27 września 2018 r. (sygn. akt III PZP 3/18, OSNP 2019/4/49) Sąd Najwyższy wskazał, że pracownik uzyskuje korzyść majątkową w postaci zaoszczędzenia wydatku (zmniejszenia pasywów) w momencie uregulowania składek przez pracodawcę z własnych środków. Sąd Najwyższy uznał wówczas, że w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o dzieło istnieją dwa aspekty takiej sytuacji. Z jednej strony wykonujący taką pracę pozbawiony jest jakiejkolwiek ochrony ubezpieczeniowej, z drugiej jednak strony otrzymuje wyższe (bo nieoskładkowane) wynagrodzenie. Zasady słuszności i sprawiedliwości przemawiają więc za tym, aby pracownik nie był zwolniony z konsekwencji, jakie z prawa ubezpieczeń społecznych wynikają w przypadku sądowego ustalenia istnienia stosunku pracy.

Natomiast linia korzystna dla pracownika (ograniczająca dochodzenie wobec niego roszczeń) została ugruntowana w wyroku Sądu Najwyższego z 16 lutego 2022 r. (sygn. akt III PSKP 58/21, OSNP 2023/1/1). Sąd ten uznał, że żądanie zwrotu składek jest wyłączone na podstawie art. 411 pkt 2 k.c. w zw. z art. 8 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p. (zasady współżycia społecznego), jeżeli rekwalifikacja umowy cywilnoprawnej/kontraktu B2B była następstwem świadomego działania pracodawcy dążącego do obejścia prawa pracy i narzucenia elastycznej formy zatrudnienia. Pracownik działający w dobrej wierze, który przeznaczył wynagrodzenie na bieżące potrzeby życiowe, może dodatkowo powołać się na wygaśnięcie obowiązku zwrotu na podstawie art. 409 k.c. Zgodnie z tym przepisem obowiązek wydania korzyści lub zwrotu jej wartości wygasa, jeżeli ten, kto korzyść uzyskał, zużył ją lub utracił w taki sposób, że nie jest już wzbogacony, chyba że wyzbywając się korzyści lub zużywając ją, powinien był liczyć się z obowiązkiem zwrotu.

Konsekwencje przekształcenia umowy w obszarze podatku dochodowego od osób fizycznych

Decyzja o przekształceniu umowy zmienia źródło przychodu ubezpieczonego z działalności gospodarczej (art. 14 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, dalej: updof) lub działalności wykonywanej osobiście (art. 13 updof) na przychód ze stosunku pracy (art. 12 ust. 1 updof).

W tej sytuacji przychody ubezpieczonego ulegają wstecznemu przypisaniu do źródła, jakim jest stosunek pracy (art. 12 ust. 1 updof), zamiast dotychczasowej działalności gospodarczej lub działalności wykonywanej osobiście. Płatnik ma obowiązek sporządzić i przesłać skorygowane informacje PIT-11, wykazując wyłącznie zaliczki na podatek dochodowy, które zostały faktycznie pobrane z wypłaconego wynagrodzenia. Płatnik wykazuje w korygowanej deklaracji rocznej PIT-4R zaliczki należne (prawidłowo obliczone), co powoduje po jego stronie zobowiązanie do dopłaty różnicy wraz z odsetkami za zwłokę (art. 30 § 1 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa, dalej:

eprasa.pl 6b67869054

Ordynacja podatkowa). **Pracownik korzysta z pełnego wyłączenia odpowiedzialności za niepobrane zaliczki na podatek dochodowy do wysokości zaliczki, do której pobrania zobowiązany był płatnik, jeżeli zaniżenie podatku nie nastąpiło z winy pracownika.** Obowiązek uregulowania zaległego podatku dochodowego wraz z odsetkami za zwłokę obciąża w całości pracodawcę (art. 26a § 1 Ordynacji podatkowej).

Należy zwrócić uwagę, że zmiana statusu z przedsiębiorcy na pracownika ze skutkiem wstecznym wywołuje skutki podatkowe, które przekształcają dotychczasowy model wynagradzania.

Podatnik traci prawo do opodatkowania ryczałtowego lub liniowego, a więc według stawek 8,5%, 12% czy 19%, ponieważ dochody zostają przeliczone według skali podatkowej (12% i 32%).

Zwłaszcza w sektorze IT, przy wysokich stawkach, przekroczenie drugiego progu podatkowego jest prawie pewne. Powoduje to roszczenia względem płatnika o wyrównanie wynagrodzenia netto, którego wysokość gwałtownie spada po uwzględnieniu składek i wyższego podatku dochodowego. Dodatkowo podatnik prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą (JDG) musi w takiej sytuacji skorygować deklaracje, wyłączając z kosztów wydatki takie jak np. leasing pojazdu, sprzęt komputerowy czy usługi telekomunikacyjne. Ponadto anulowanie statusu JDG oznacza konieczność zwrotu ulg wynikających z wyższych limitów wpłat na IKZE przysługujących wyłącznie przedsiębiorcom.

Okres zawieszenia wykonalności decyzji GIP a obowiązki podatkowe

W sytuacji gdy okręgowy inspektor pracy wyda decyzję o zmianie umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę, a strona wniesie odwołanie, jej wykonalność zostaje wstrzymana do dnia uprawomocnienia się wyroku sądu. Jeżeli spór sądowy trwa np. 3 lata, w tym okresie kontrahent B2B nadal formalnie prowadzi JDG, wystawia faktury VAT, rozlicza koszty podatkowe i opłaca podatek (np. liniowy wynoszący 19%). Prawomocny wyrok sądu utrzymujący w mocy decyzję GIP uruchamia jednak określone konsekwencje publicznoprawne.

Stosunek pracy zostaje ustalony od dnia wydania decyzji GIP. Oznacza to, że przychody uzyskiwane przez te 3 lata nie stanowią przychodów z pozarolniczej działalności gospodarczej (art. 14 ust. 1 updof), lecz są przychodami ze stosunku pracy (art. 12 ust. 1 updof). Podatnik (pracownik) jest zobowiązany do wstecznego skorygowania deklaracji rocznych za ten okres.

Ponieważ stosunek pracy wyklucza uznanie danych czynności za samodzielną działalność gospodarczą w rozumieniu art. 15 ust. 3 pkt 1 ustawy z 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług, osoba świadcząca usługi nie miała prawa do wystawiania faktur VAT. Wszelkie faktury wystawione w okresie zawieszenia wykonalności decyzji tracą swój byt prawny i muszą zostać skorygowane za pomocą faktur korygujących. Usługobiorca

eprasa.pl 6b67869054

(pracodawca) traci prawo do odliczenia podatku naliczonego z tych faktur i musi dokonać wstecznej korekty swoich rozliczeń VAT.

Natomiast podatki dochodowe nienależnie zapłacone przez osobę fizyczną z tytułu JDG (np. podatek liniowy lub ryczałt) stanowią nadpłatę podatkową. Ministerstwo Finansów w informacji z 8 lipca 2026 r. (sygn. 699392) potwierdziło, że nadpłata ta podlega z urzędu zaliczeniu na poczet zaległości w podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu stosunku pracy wraz z odsetkami za zwłokę, zgodnie z art. 76 § 1 i art. 76a § 1 Ordynacji podatkowej. Organ podatkowy na wniosek podatnika wydaje w tej sprawie zaskarżalne postanowienie.

Pracownik (podatnik) jest całkowicie zwolniony z odpowiedzialności za zaniżenie lub nieujawnienie podstawy opodatkowania przez płatnika do wysokości zaliczki, do której pobrania zobowiązany był płatnik. Odpowiedzialność za obliczenie, pobranie i uregulowanie zaległego podatku dochodowego od osób fizycznych oraz odsetek za zwłokę za ubiegłe 3 lata spoczywa w całości i osobiście na pracodawcy jako płatniku. Organ podatkowy wydaje w tym celu odrębną decyzję o odpowiedzialności podatkowej płatnika (art. 26a § 1 Ordynacji podatkowej).

Zapłata składek ZUS za pracownika a przychód

Przełomowym rozstrzygnięciem dla stron stosunku pracy jest interpretacja ogólna Ministra Finansów z 30 marca 2023 r. (sygn. DD3.8203.1.2023). Minister Finansów, podzielając linię orzeczniczą NSA (m.in. wyrażoną w wyroku z 27 kwietnia 2021 r., sygn. akt II FSK 2810/19), uznał, że zapłacenie przez płatnika zaległych składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne oraz składek zdrowotnych dotyczących pracowników, zleceniobiorców, byłych pracowników lub zleceniobiorców nie powoduje po stronie tych podatników powstania przychodu w rozumieniu art. 11 ust. 1 updof. Zapłata tych należności przez pracodawcę stanowi bowiem realizację jego własnego długu publicznoprawnego i jest neutralna podatkowo dla pracownika. **Pracodawca nie wystawia z tytułu tej zapłaty dodatkowej informacji PIT-11, a pracownik nie wykazuje przychodu ze stosunku pracy ani z innych źródeł.**

Wyłączenie składek ZUS z kosztów uzyskania przychodów pracodawcy

Wydatek poniesiony przez pracodawcę na pokrycie części składek ubezpieczeniowych, która powinna być sfinansowana z dochodu ubezpieczonego, nie stanowi kosztu uzyskania przychodów pracodawcy w rozumieniu updof i ustawy z 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (dalej: updop). Składki w części finansowanej przez pracodawcę (koszt pracodawcy) mogą stanowić koszt podatkowy firmy, lecz z uwagi na to, że zostały opłacone po terminie, stają się kosztem wyłącznie w dacie ich faktycznej zapłaty do ZUS (art. 23 ust. 1 pkt 55a updof i art. 16 ust. 1 pkt 57a updop). Zgodnie z oficjalnym i wiążącym stanowiskiem organów skarbowych **odsetki za zwłokę od nieter-**

eprasa.pl 6b67869054

minowo opłaconych składek ZUS są wyłączone z kosztów uzyskania przychodów na mocy art. 16 ust. 1 pkt 21 updop jako odsetki od należności, do których stosuje się przepisy Ordynacji podatkowej (interpretacja indywidualna Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej z 28 listopada 2024 r., sygn. 0111-KDIB1-1.4010.536.2024.3.BS).

PRZYKŁAD

Spółka z o.o. (branża IT) nawiązała współpracę z programistą (42 lata, podatnik podatku liniowego 19%, niebędący płatnikiem VAT) na podstawie kontraktu B2B określonego jako Umowa o świadczenie usług programistycznych. Miesięczne wynagrodzenie strony ustaliły w wysokości 20 000 zł netto. Programista w ramach JDG opłacał tzw. duży ZUS (składki społeczne wraz ze składką chorobową w stałej kwocie wynoszącej miesięcznie 1788 zł). W umowie zawarto postanowienie o 26 dniach płatnej przerwy w świadczeniu usług oraz obowiązek ich świadczenia w siedzibie spółki w godzinach 9.00–17.00 pod nadzorem dyrektora IT. Załóżmy, że w październiku 2026 r. PIP przeprowadziła kontrolę i wydała decyzję administracyjną stwierdzającą, że umowa spełnia przesłanki z art. 22 § 1 k.p. i od dnia wydania decyzji stanowi umowę o pracę. Decyzja uprawomocniła się. ZUS wszczął niezależne postępowanie kontrolne za okres 36 miesięcy wstecz (za pełne 3 lata współpracy). Spółka z o.o. opłaciła składki na ubezpieczenie wypadkowe według stawki 1,95%. Rozliczenie skutków zmiany umowy w ujęciu finansowym za wskazany okres współpracy, przyjmując, że podstawę rozliczenia stanowi łączna kwota wypłaconego wynagrodzenia brutto (będąca podstawą wymiaru składek ZUS) wynosząca 720 000 zł (20 000 zł x 36 miesięcy), jest następujące:

1) zaległe składki ZUS w części finansowanej przez ubezpieczonego sfinansowane przez płatnika:
   - emerytalna (9,76%): 70 272 zł,
   - rentowa (1,50%): 10 800 zł,
   - chorobowa (2,45%): 17 640 zł,
   - na ubezpieczenie zdrowotne (9%): 55 915,92 zł (obliczona od podstawy pomniejszonej o składki społeczne, tj. od kwoty 621 288 zł).

   Suma składek, które powinien sfinansować ubezpieczony, wyniosła 154 627,92 zł.
2) zaległe składki ZUS w części płatnika stanowiące bezpośredni koszt spółki wyniosły:
   - emerytalna (9,76%): 70 272 zł,
   - rentowa (6,50%): 46 800 zł,
   - wypadkowa (1,95%): 14 040 zł,
   - na Fundusz Pracy oraz Fundusz Solidarnościowy (2,45%): 17 640 zł,
   - na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (0,10%): 720 zł.

   Suma składek pracodawcy wyniosła 149 472 zł.

eprasa.pl 6b67869054

Łączna zaległość składkowa (składki na ubezpieczenia społeczne i składka zdrowotna) wyniosła 304 099,92 zł.

Składki na ubezpieczenia społeczne, opłacone uprzednio przez programistę w ramach JDG na mocy art. 38b ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, zostały zaliczone w kwocie 64 368 zł.

Ostateczna kwota należności głównej do zapłaty przez spółkę wyniosła 239 731,92 zł, przy czym kwota ta podlega powiększeniu o odsetki za zwłokę.

Spółka z o.o. pozywa programistę o zwrot kwoty składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotnej sfinansowanych za pracownika z tytułu bezpodstawnego wzbogacenia (na podstawie art. 405 k.c.). Sąd oddala powództwo spółki. Z materiału dowodowego (narzucone sztywne godziny pracy 9.00–17.00, praca w biurze spółki, pełne podporządkowanie, płatne urlopy charakterystyczne dla etatu) wynika, że podmiot zatrudniający w sposób zawiniony narzucił formę B2B w celu obniżenia własnych kosztów zatrudnienia i obejścia obowiązujących przepisów prawa pracy. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 16 lutego 2022 r. (sygn. akt III PSKP 58/21, OSNP 2023/1/1) roszczenie regresowe pracodawcy w tych okolicznościach stanowi nadużycie prawa i jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 411 pkt 2 k.c. i art. 8 k.p.).

Spółka dokonuje korekty deklaracji PIT-4R i wykazuje zaliczki należne od kwoty brutto 720 000 zł według skali podatkowej (część dochodu podlega opodatkowaniu stawką 32%). Spółka musi zapłacić ten podatek wraz z odsetkami za zwłokę do urzędu skarbowego.

Programista składa korektę zeznań rocznych (np. z PIT-36L na PIT-37), wykazując nadpłatę podatku liniowego 19%, który uprzednio nienależnie opłacił z JDG. Nadpłata ta podlega z urzędu zaliczeniu na poczet zaległości podatkowej z etatu (art. 76 § 1 Ordynacji podatkowej).

Zapłacone zaległe składki ZUS w części finansowanej przez ubezpieczonego oraz odsetki od zaległości podatkowych i składkowych nie stanowią kosztu uzyskania przychodów spółki.

Działania ograniczające ryzyko prawne i finansowe związane z zawarciem umowy cywilnoprawnej lub kontraktu B2B

W celu wyeliminowania ryzyk finansowych i prawnych wynikających z nowych uprawnień PIP podmiot zatrudniający powinien wdrożyć działania naprawcze. Mogą one polegać m.in. na:

- **przeprowadzeniu natychmiastowego audytu nie tylko formalnego, ale przede wszystkim operacyjnego w zakresie zawartych umów cywilnoprawnych i kontraktów B2B.** W tym celu należy przeanalizować wszystkie obowiązujące tego rodzaju umowy pod kątem faktycznego sposobu ich wykonywania. O nawiązaniu

eprasa.pl 6b67869054

stosunku pracy decyduje bowiem rzeczywisty charakter współpracy, a nie nazwa umowy lub oświadczenia stron o woli jej zawarcia. Jeśli osoba realizująca umowę cywilnoprawną lub kontrakt B2B ma wyznaczone stałe godziny obecności, korzysta wyłącznie ze sprzętu firmy i podlega bezpośrednim poleceniom menedżera, ryzyko przekształcenia takiej umowy w umowę o pracę jest zasadniczo pewne;

- **wykorzystaniu 12-miesięcznego okresu abolicyjnego (do 8 lipca 2027 r.)**, ponieważ pracodawcy, którzy dobrowolnie przekształcą wadliwe umowy cywilnoprawne i kontrakty B2B zawarte przed 8 lipca 2026 r. w umowy o pracę, zyskują pełne zwolnienie z odpowiedzialności wykroczeniowej i nie zostaną ukarani grzywną z art. 281 § 1 pkt 1 k.p. wynoszącą po reformie przepisów od 2000 zł do 60 000 zł (art. 16 ustawy z 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw). **Abolicja ta nie zwalnia jednak z ewentualnych roszczeń ZUS i urzędu skarbowego za okresy wstecz**;
- **wdrożeniu urealnionego modelu współpracy cywilnoprawnej (B2B/umowa zlecenia)** – jeżeli intencją stron jest utrzymanie relacji cywilnoprawnej, konieczne jest bezwzględne usunięcie z praktyki i umów cech podporządkowania pracowniczego, tj.:
  - wprowadzenie do umów realnego i dopuszczalnego prawa wykonawcy do powierzenia zadań podwykonawcy (brak obowiązku osobistego świadczenia pracy),
  - likwidacja sztywnych godzin dostępności (np. 9.00–17.00) oraz kalkulowanie wynagrodzenia za projekt/rezultat, a nie za sam czas pozostawania w gotowości,
  - całkowite wyłączenie osób realizujących umowy cywilnoprawne czy kontrakty B2B z wewnętrznych procedur HR, struktur organizacyjnych, ocen okresowych oraz przywilejów pracowniczych (płatne urlopy wypoczynkowe, świadczenia chorobowe sfinansowane przez firmę),
- **wystąpieniu z wnioskiem o indywidualną interpretację Głównego Inspektora Pracy** – pracodawcy planujący wdrożenie bezpiecznych struktur zatrudnienia mogą wystąpić do GIP o wydanie indywidualnej interpretacji (opłata wynosi 40 zł, a termin wydania to 30 dni). Zastosowanie się do otrzymanej interpretacji zapewnia pracodawcy pełną ochronę przed kwestionowaniem formy zatrudnienia i karami finansowymi ze strony PIP podczas późniejszych kontroli. Należy jednak pamiętać, że interpretacja ta jest przesyłana z urzędu do ZUS i KAS, a jej moc ochronna wygasa, jeżeli rzeczywisty stan faktyczny różni się od opisanego we wniosku.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 11 ust. 1 pkt 7a, art. 14b, art. 33a, art. 34 ust. 2f–2l ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1712; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 8, art. 22 § 1–1[2], art. 87 § 1, art. 281 § 1 pkt 1, pkt 1b ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1046)
- art. 16 ustawy z 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2026 r. poz. 473)
- art. 8 ust. 2a, art. 17 ust. 1 i 2, art. 18 ust. 1a, art. 24 ust. 4, art. 38b, art. 84 ust. 6 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 199; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 734)

eprasa.pl 6b67869054

- art. 10 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 8, art. 14 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 592; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 846)
- art. 15 ust. 1, ust. 4h, art. 16 ust. 1 pkt 21, pkt 57a ustawy z 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 554; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 912)
- art. 15 ust. 3 pkt 1 ustawy z 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 775; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 846)
- art. 26a § 1, art. 30 § 1, art. 76 § 1, art. 76a § 1 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 622; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 875)
- art. 405, art. 409, art. 410 § 2, art. 411 pkt 2 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 795)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok SN z 16 lutego 2022 r. (sygn. akt III PSKP 58/21, OSNP 2023/1/1)
- postanowienie SN z 27 września 2018 r. (sygn. akt III PZP 3/18, OSNP 2019/4/49)
- wyrok SN z 26 września 2018 r. (sygn. akt II PK 151/17, OSNP 2019/4/42)
- wyrok SN z 5 grudnia 2013 r. (sygn. akt III PZP 6/13, OSNP 2014/11/154)
- wyrok NSA z 27 kwietnia 2021 r. (sygn. akt II FSK 2810/19)

POWOŁANE INTERPRETACJE URZĘDOWE:

- interpretacja ogólna Ministra Finansów z 30 marca 2023 r. (sygn. DD3.8203.1.2023)
- interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 3 lipca 2024 r. (sygn. 0112-KDIL 2-1.4011.497.2024.1.MKA)
- interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 28 listopada 2024 r. (sygn. 0111-KDIB 1-1.4010.536.2024.3.BS)
- informacja Ministerstwa Finansów przekazywana do mediów na zapytania dziennikarzy z 8 lipca 2026 r. (sygn. 699392)

©℗
Alicja Kozłowska
specjalista z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych,
praktyk z wieloletnim doświadczeniem w dziale kadrowo-płacowym

4 Termin przekazania II raty odpisu na ZFŚS upływa 30 września 2026 r.

Pracodawcy, którzy w 2026 r. mają obowiązek utworzenia ZFŚS, powinni przekazać najpóźniej 30 września 2026 r. na rachunek funduszu pozostałą część odpisu podstawowego i ewentualne odpisy zwiększające. Podmioty, które podjęły uznaniową decyzję o utworzeniu funduszu, środki na jego działalność mogą przekazać w dowolnym terminie i na dowolny rachunek. W 2026 r. maksymalna podstawa odpisu na ZFŚS wynosi 7848,60 zł.

Do utworzenia ZFŚS są zobowiązane wybrane podmioty. **Znaczenie dla tego obowiązku ma posiadanie statusu podmiotu ze sfery publicznej, a w przypadku podmiotów prywatnych – zasadniczo liczba zatrudnionych pracowników.**

Pracodawcy zobowiązani do utworzenia ZFŚS

Podmioty zobowiązane do posiadania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w 2026 r., tj.:

- jednostki budżetowe bez względu na liczbę zatrudnionych pracowników,

eprasa.pl 6b67869054

- pracodawcy spoza sfery budżetowej zatrudniający przynajmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, a także zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy – na wniosek organizacji związkowej,

przekazują odpisy na działalność funduszu co do zasady w dwóch ratach i terminach:

- do 31 maja – co najmniej 75% odpisów podstawowych,
- do 30 września – pozostałą część odpisów podstawowych i tzw. odpisy zwiększające (np. na emerytów i rencistów – byłych pracowników, pracowników niepełnosprawnych w stopniu znacznym i umiarkowanym).

Środki na ZFŚS pracodawca może przekazać na rachunek funduszu w jednej wpłacie (przelewie). Zasilenie rachunku ZFŚS po wyznaczonym terminie, np. po 30 września, nie powoduje powstania po stronie pracodawcy zobowiązania do odprowadzenia odsetek z tego tytułu (wyrok SN z 11 kwietnia 2012 r., sygn. akt III PK 66/11, OSNP 2013/5–6/54).

Wysokość wpłaty na fundusz

Wysokość wpłaty na ZFŚS ustala się na podstawie przeciętnej planowanej w danym roku kalendarzowym liczby osób zatrudnionych u pracodawcy. Należy w niej uwzględnić wyłącznie pracowników (zatrudnionych zarówno w pełnym, jak i niepełnym wymiarze czasu pracy), pomijając osoby wykonujące pracę na innej podstawie, np. zleceniobiorców czy współpracujące osoby samozatrudnione.

Przeciętny planowany stan zatrudnienia w danym roku wymaga skorygowania do rzeczywistego stanu przeciętnej liczby zatrudnionych. To oznacza jednoczesne skorygowanie dokonywanych wpłat na fundusz. **Pracodawca ma możliwość bieżącej korekty stanu zatrudnienia, np. podczas dokonywania przelewu kolejnych rat.**

W 2026 r. odpisu na ZFŚS (zarówno podstawowego, jak i fakultatywnego) dokonuje się od podstawy wymiaru, którą stanowi przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2025 r.

Tabela. **Wysokość odpisu podstawowego i odpisów dodatkowych (nieobowiązkowych) na ZFŚS w 2026 r.**

Osoba, na którą dokonywany jest odpis/Osoba uprawniona do świadczenia urlopowego	Wysokość odpisu
na jednego pracownika zatrudnionego w normalnych warunkach (37,5%)	2943,23 zł
na jednego pracownika wykonującego pracę w szczególnych warunkach lub pracę o szczególnym charakterze w rozumieniu przepisów o emeryturach pomostowych (50%)	3924,30 zł
na jednego pracownika młodocianego: ■ w pierwszym roku nauki (5%) ■ w drugim roku nauki (6%) ■ w trzecim roku nauki (7%)	 392,43 zł 470,92 zł 549,40 zł

eprasa.pl 6b67869054

Osoby, na które jest dokonywane dobrowolne zwiększenie	
na każdą zatrudnioną osobę, w stosunku do której orzeczono znaczący lub umiarkowany stopień niepełnosprawności, wysokość odpisu może być zwiększona o 6,25% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego	490,54 zł
na każdego uprawnionego do opieki socjalnej emeryta i rencistę, w tym także ze zlikwidowanych zakładów pracy, nad którymi pracodawca sprawuje opiekę socjalną, fundusz może być zwiększony o 6,25% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego	490,54 zł
na każdą zatrudnioną osobę fundusz można zwiększyć o 7,5% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, pod warunkiem przeznaczenia całości tych zwiększeń na prowadzenie żłobka lub klubu dziecięcego utworzonego przez pracodawcę	588,65 zł

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 3 ust. 1, ust. 1c, ust. 3, ust. 5, art. 4–5, art. 6, art. 12 ust. 1 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 288; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 25)
- § 1, § 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 9 marca 2009 r. w sprawie sposobu ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych w celu naliczania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (Dz.U. Nr 43, poz. 349)
- obwieszczenie Prezesa GUS z 19 lutego 2026 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w 2025 r. i w drugim półroczu 2025 r. (M.P. z 2026 r. poz. 232)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok SN z 11 kwietnia 2012 r. (sygn. akt III PK 66/11, OSNP 2013/5–6/54)

©℗
Bożena Goliszewska-Chojdak
prawnik, ekonomista, specjalista i praktyk z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń, słuchacz seminarium doktorskiego, redaktor MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń

5 Od 7 sierpnia 2026 r. wezwanie do zawarcia umowy o zarządzanie PPK jest przekazywane tylko w formie elektronicznej

Nowelizacja ustawy o PPK wprowadza możliwość elektronicznego wezwania podmiotu zatrudniającego przez Polski Fundusz Rozwoju (PFR) do zawarcia umowy o zarządzanie PPK. Zamiast papierowych wezwań do zawarcia takiej umowy pracodawcy otrzymują je na konto w systemie ZUS.

Obowiązująca od 7 sierpnia 2026 r. nowelizacja ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (dalej: ustawa o PPK) przewiduje zmianę formy doręczania wezwania do zawarcia umowy o zarządzanie PPK, tj. z formy pisemnej na doręczenia elektroniczne za pośrednictwem profilu informacyjnego w systemie teleinformatycznym

eprasa.pl 6b67869054

ZUS. Jest to kontynuacja rozwiązania, które funkcjonowało w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19, jak i w okresie roku od odwołania ostatniego z nich. Stan zagrożenia epidemicznego z powodu COVID-19 został odwołany z dniem 1 lipca 2023 r.

Takie rozwiązanie ma na celu uproszczenie komunikacji pomiędzy pracodawcami a PFR. Poza tym jest mniej kosztowne i uznawane za bardziej efektywne.

Umowa o zarządzanie PPK

Podmiot zatrudniający zawiera umowę o zarządzanie PPK, jeżeli zatrudnia co najmniej jedną osobę zatrudnioną, w imieniu której jest zobowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK.

Każdy podmiot zatrudniający zawiera umowę o zarządzanie PPK niepóźniej niż na 10 dni roboczych przed dniem, w którym w stosunku do pierwszej osoby zatrudnionej jest zobowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK. Jeżeli podmiot zatrudniający nie zawrze umowy o zarządzanie PPK we wskazanym terminie, PFR wzywa do jej zawarcia w formie pisemnej.

Wezwanie uznaje się za skuteczne w momencie zwrotnego potwierdzenia odbioru lub poprzez nadanie przesyłką poleconą po bezskutecznej dwukrotnej próbie dostarczenia pisma za zwrotnym potwierdzeniem odbioru.

Wezwania do zawarcia umowy o zarządzanie PPK pełnią funkcję mobilizująco-dyscyplinującą podmioty zatrudniające. Ma to na celu zadbanie o interes publiczny, jakim jest m.in. zapewnienie osobom zatrudnionym możliwości systematycznego gromadzenia oszczędności w PPK z przeznaczeniem na wypłatę po osiągnięciu przez te osoby 60. roku życia oraz na inne cele określone w ustawie o PPK.

Zmiana formy wezwania do zawarcia umowy o zarządzanie PPK

W wyniku nowelizacji ustawy o PPK PFR wzywa podmiot zatrudniający do zawarcia umowy o zarządzanie PPK wyłącznie za pomocą profilu informacyjnego ZUS.

Nie stosuje już formy pisemnej. **Zmiana ta obowiązuje od 7 sierpnia 2026 r.**

Podmiot zatrudniający powinien:

- w terminie 30 dni od dnia otrzymania wezwania zawrzeć wskazaną umowę,
- przekazać do PFR informację o zawarciu umowy o zarządzanie PPK z inną instytucją finansową.

Wezwanie jest opatrywane kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym, podpisem osobistym lub kwalifikowaną pieczęcią elektroniczną PFR, ze wskazaniem w treści pisma osoby opatrującej pismo pieczęcią.

eprasa.pl 6b67869054

Tak sporządzone wezwanie w postaci elektronicznej PFR przekazuje do ZUS w celu jego udostępnienia na profilu informacyjnym ZUS, który doręcza je podmiotowi zatrudniającemu zidentyfikowanemu przez PFR niewcześniej niż po upływie 14 dni roboczych od dnia jego otrzymania. Jest to czas potrzebny na przeanalizowanie przez ZUS otrzymanego wezwania, a także na wygenerowanie wezwania dla podmiotu zatrudniającego, który nie dopełnił obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK.

Ponadto ZUS daje dodatkowy czas podmiotowi zatrudniającemu na weryfikację informacji otrzymanej od PFR, a także na ewentualne złożenie wyjaśnień do PFR.

Wezwanie jest uznawane za skuteczne w dniu jego odbioru przez podmiot zatrudniający na profilu informacyjnym utworzonym w systemie teleinformatycznym udostępnionym przez ZUS bądź po upływie 14 dni od dnia udostępnienia tego wezwania na tym profilu – w przypadku jego nieodebrania.

Przepisy przejściowe

Do wezwań wysłanych przed dniem wejścia w życie nowelizacji będą stosowane dotychczas obowiązujące przepisy, zgodnie z którymi doręczanie wezwań odbywało się w formie pisemnej.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 7 ust. 1, art. 8 ust. 1 i 5 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 192; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 989)
- art. 1 i 3, art. 5 ustawy z 29 maja 2026 r. o zmianie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych oraz ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2026 r. poz. 989)

Małgorzata Kozłowska
radca prawny, specjalista i praktyk,
od wielu lat zajmuje się prawem ubezpieczeń społecznych

Treści dostępne na **inforlex.pl**



INFOR
Zał. R. Pleńkowski w 1987 r.

MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń
w wersji cyfrowej

Zawsze aktualne i wiarygodne informacje na temat zmian przepisów znajdziesz na

inforlex.pl

22 761 30 30, 801 626 666 bok@infor.pl sklep.infor.pl

eprasa.pl 6b67869054

1. Zmiany prawa – weszły w życie 1.07–14.08.2026 r.

Na podstawie aktów prawnych opublikowanych do 17 sierpnia 2026 r.

1 lipca 2026 r.

1.1. Wzrost uposażeń żołnierzy niebędących żołnierzami zawodowymi

Od 1 lipca 2026 r. podwyższono o 3% stawki uposażenia zasadniczego żołnierzy niebędących żołnierzami zawodowymi. Regulacja dotyczy żołnierzy Wojsk Obrony Terytorialnej, a także żołnierzy aktywnej rezerwy oraz pasywnej rezerwy odbywających ćwiczenia wojskowe. Jedynie stawki przewidziane dla generałów (generała broni oraz generała) pozostały na niezmienionym poziomie.

Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z 12 czerwca 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie stawek uposażenia zasadniczego oraz dodatków do uposażenia zasadniczego żołnierzy niebędących żołnierzami zawodowymi – Dz.U. z 2026 r. poz. 808

1.2. Podwyżki dla pracowników medycznych

Od 1 lipca 2026 r. dla grupy lekarzy i lekarzy dentystów przewidziano wyższe minimalne stawki zasadnicze, których wysokość jest uzależniona od posiadania specjalizacji. Podstawą do ich wyliczeń jest przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej za 2025 r., które według GUS wyniosło 8903,56 zł brutto. Podwyżki objęły medyków będących rezydentami w obszarze 23 priorytetowych specjalizacji. Chodzi m.in. o: anestezjologię i intensywną terapię, chirurgię dziecięcą, chirurgię onkologiczną, choroby wewnętrzne, choroby zakaźne, geriatrię, hematologię, kardiologię dziecięcą oraz stomatologię dziecięcą. W tym przypadku wynagrodzenie zasadnicze w pierwszych 2 latach zatrudnienia w trybie rezydentury wynosi 11 654,76 zł, a po 2 latach zatrudnienia w tym trybie – 12 714,29 zł. Natomiast w przypadku rezydentury na innych oddziałach lekarze w pierwszych 2 latach zatrudnienia w trybie rezydentury zarobią 10 595,24 zł, a po 2 latach zatrudnienia w tym trybie – 10 913,10 zł.

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 25 czerwca 2026 r. w sprawie wysokości zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego lekarzy i lekarzy dentystów odbywających specjalizacje w ramach rezydentury – Dz.U. z 2026 r. poz. 856

eprasa.pl 6b67869054

15 lipca 2026 r.

1.3. Wzrost wynagrodzeń dla pracowników podmiotów leczniczych

Z mocą wsteczną od 1 stycznia 2026 r. wprowadzono zmianę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej. Minimalne kwoty tego wynagrodzenia w kategoriach od I do XX po podwyżce wynoszą od 4806 zł do 4996 zł, natomiast maksymalne kwoty wynagrodzenia zasadniczego stanowią od 7470 zł do 15 840 zł. Obecnie różnica pomiędzy kolejnymi kategoriami w zakresie minimalnej kwoty wynagrodzenia zasadniczego wynosi 10 zł. Natomiast wzrost maksymalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego był jednakowy we wszystkich kategoriach zaszeregowania i wyniósł około 8,82%.

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 2 lipca 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej – Dz.U. z 2026 r. poz. 943

6 sierpnia 2026 r.

1.4. Zmiany kwalifikacji zawodowych w podmiotach leczniczych

Od 6 sierpnia 2026 r. wprowadzono zmiany w załączniku „Kwalifikacje wymagane od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami" do rozporządzenia w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami. W ich wyniku dostosowano stanowiska pracy do kwalifikacji wymaganych do wykonywania zawodów medycznych uregulowanych w ustawie z 17 sierpnia 2023 r. o niektórych zawodach medycznych (Dz.U. z 2025 r. poz. 1730), tj.: asystentka stomatologiczna, elektroradiolog, higienistka stomatologiczna, instruktor terapii uzależnień, opiekun medyczny, optometrysta, ortoptystka, protetyk słuchu, technik farmaceutyczny, technik masażysta, technik ortopeda, technik sterylizacji medycznej, terapeuta zajęciowy.

Ponadto do części I „Pracownicy działalności podstawowej" załącznika zmienionego rozporządzenia dodano stanowiska: fizyk medyczny w zakresie rentgenodiagnostyki i radiologii zabiegowej, histotechnik, histotechnolog i asystent balneologiczny. Stanowisko „sanitariusz (noszowy), salowa, pomoc laboratoryjna, pomoc apteczna" uzupełniono o „gipsiarza", stanowisko „starszy sanitariusz (noszowy), starsza salowa, starsza pomoc laboratoryjna, starsza pomoc apteczna" uzupełniono o „starszego gipsiarza", a także stanowisko „koordynator (pacjenta onkologicznego)" otrzymało brzmienie „koordynator (pacjenta onkologicznego lub kardiologicznego)".

eprasa.pl 6b67869054

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 14 lipca 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami – Dz.U. z 2026 r. poz. 983

7 sierpnia 2026 r.

1.5. Zmiany w wezwaniu do zawarcia umowy o zarządzanie PPK

Od 7 sierpnia 2026 r. doszło do zmiany formy doręczania podmiotowi zatrudniającemu wezwania do zawarcia umowy o zarządzanie PPK – z formy pisemnej na doręczenia elektroniczne za pośrednictwem profilu informacyjnego w systemie teleinformatycznym ZUS.

Ustawa z 29 maja 2026 r. o zmianie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych oraz ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych – Dz.U. z 2026 r. poz. 989

Więcej na ten temat piszemy w bieżącym numerze MPPiU w artykule „Od 7 sierpnia 2026 r. wezwanie do zawarcia umowy o zarządzanie PPK będzie przekazywane tylko w formie elektronicznej”.

12 sierpnia 2026 r.

1.6. Ograniczenie ruchu bezwizowego dla obywateli Gruzji, Kolumbii oraz Wenezueli

Od 12 sierpnia 2026 r. wprowadzono rozwiązanie obejmujące wyłączenie z ruchu bezwizowego obywateli Gruzji, Kolumbii oraz Wenezueli w przypadku prowadzenia lub zamiaru prowadzenia przez nich działalności zarobkowej na terytorium Polski.

Rozporządzenie Ministra Spraw Zagranicznych z 10 sierpnia 2026 r. w sprawie ustanowienia wyjątków od zwolnienia z obowiązku wizowego wobec cudzoziemców, o których mowa w art. 6 ust. 3 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1806 – Dz.U. z 2026 r. poz. 1086

14 sierpnia 2026 r.

1.7. Termin wypłaty 14. emerytury

We wrześniu 2026 r. ZUS rozpocznie wypłatę 14. emerytur. Pełna kwota dodatkowego świadczenia wyniesie w tym roku 1978,49 zł brutto, czyli tyle, ile minimalna emerytura. ZUS wypłaci tzw. czternastkę automatycznie razem z emeryturą lub rentą.

Rozporządzenie Rady Ministrów z 10 sierpnia 2026 r. w sprawie określenia miesiąca wypłaty kolejnego dodatkowego rocznego świadczenia pieniężnego dla emerytów i rencistów w 2026 r. – Dz.U. z 2026 r. poz. 1092

eprasa.pl 6b67869054

2. Oczekują na wejście w życie 5.11.2026–11.01.2027

Na podstawie aktów prawnych opublikowanych do 17 sierpnia 2026 r.

5 listopada 2026 r.

2.1. Zmiany w mobbingu i dyskryminacji

Od 5 listopada 2026 r. zmienią się przepisy dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu oraz przepisy odnoszące się do mobbingu. Regulacje te wprowadzają nową definicję mobbingu i dolną granicę zadośćuczynienia dla mobbingowanego pracownika na poziomie 6-krotności minimalnego wynagrodzenia. Ponadto pracodawcy zatrudniający co najmniej 10 pracowników będą musieli stworzyć procedury antymobbingowe.

Ustawa z 19 czerwca 2026 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego – Dz.U. z 2026 r. poz. 1046

Więcej na ten temat piszemy w bieżącym numerze MPPiU w artykule „Dyskryminacja i mobbing – zmiany przepisów od 5 listopada 2026 r.”.

11 stycznia 2027 r.

2.2. Maksymalne temperatury w pracy

Od 11 stycznia 2027 r. zaczną obowiązywać nowe przepisy określające maksymalne temperatury dopuszczalne w miejscu pracy. Dozwolona będzie temperatura maksymalnie 35°C w pomieszczeniach pracy – dla każdego rodzaju prac – i 32°C przy pracach wykonywanych na otwartej przestrzeni, związanych z wysiłkiem fizycznym powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal (6280 kJ) u mężczyzn i 1000 kcal (4187 kJ) u kobiet.

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 9 lipca 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy – Dz.U. z 2026 r. poz. 927

Więcej na ten temat piszemy w bieżącym numerze MPPiU w artykule „Od 11 stycznia 2027 r. będzie obowiązywać temperatura maksymalna w miejscu pracy”.

Oprac. **Marek Skałkowski**



Czytaj codziennie najnowsze aktualności prawne w MONITORZE prawa pracy i ubezpieczeń na www.inforlex.pl (po zalogowaniu)

Dowiesz się z nich wszystkiego o zmianach w prawie pracy i ubezpieczeniach.

Wejdź na www.inforlex.pl

eprasa.pl 6b67869054

1 Kiedy dochodzi do przedawnienia prawa do nagrody jubileuszowej po wliczeniu nowych okresów do stażu pracy – wyjaśnienia MRPiPS

Prawo pracownika do wypłaty nagrody jubileuszowej staje się wymagalne od dnia nabycia do niej prawa i ten dzień należy przyjąć za początek biegu terminu przedawnienia. Dla pracowników sfery finansów publicznych przeliczających staż na podstawie tzw. ustawy stażowej terminy te liczy się od 1 stycznia 2026 r., natomiast dla pracowników z firm prywatnych od 1 maja 2026 r. Takie stanowisko zajął 18 czerwca 2026 r. resort pracy w odpowiedzi na interpelację poselską nr 16916.

Obowiązujące od 1 stycznia 2026 r. nowe zasady naliczania stażu pracy ciągle sprawiają kłopoty interpretacyjne. W ostatnim czasie Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wyjaśniło zasady przedawnienia prawa do świadczeń, do których pracownicy nabyli prawo w związku z ponownym naliczaniem stażu pracy.

Przypominamy, że od 1 stycznia 2026 r. weszły w życie zmiany, które przewidują możliwość zaliczenia do stażu pracy niewliczanych dotychczas okresów, m.in. pracy na umowę zlecenia czy prowadzenia działalności gospodarczej. W przypadku pracowników sektora prywatnego zmiany te obowiązują od 1 maja 2026 r.

W związku z tym nastąpiła konieczność ponownego ustalenia prawa do niektórych świadczeń pracowniczych, np. nagród jubileuszowych czy dodatków stażowych. Dotyczy to szczególnie pracowników sfery budżetowej, gdzie tego rodzaju świadczenia są powszechnie przyznawane.

Stanowisko resortu pracy

O dodatkowe wyjaśnienia dotyczące przepisów tzw. ustawy stażowej zwrócili się w interpelacji nr 16916 posłowie. Chodziło m.in. o to, od kiedy należy liczyć okres przedawnienia prawa do nagrody jubileuszowej, którego moment nabycia po przeliczeniu na nowo stażu pracy przypadał przed 1 stycznia 2026 r.

Jak wyjaśniła w odpowiedzi na tę interpelację szefowa Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, kluczowe znaczenie ma użyte w art. 6 ustawy stażowej sformułowanie odnoszące się do dnia nabycia uprawnień pracowniczych. Oznacza to, że aby ustalić prawo pracownika do określonego świadczenia, np. nagrody jubileuszowej, należy wskazać, w którym dniu nabywa on to prawo.

eprasa.pl 6b67869054

Wyjaśnienia resortu pracy z 18 czerwca 2026 r. dotyczące liczenia okresów przedawnienia prawa do świadczeń przyznanych po ponownym przeliczeniu stażu pracy (odpowiedź na interpelację poselską nr 16916)

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

(…) Nie ulega wątpliwości, że przed dniem wejścia ustawy w życie pracownik nie mógł nabyć takiego prawa, gdyż nie posiadał odpowiedniego stażu pracy. Staż zaczął posiadać w dniu, gdy przepis ustawy pozwolił na zaliczenie jego zatrudnienia niepracowniczego do stażu, od którego przysługują uprawnienia pracownicze. Uznać zatem należy, iż odpowiedni staż pracy dany pracownik uzyskał w pierwszym dniu obowiązywania ustawy stażowej (1 stycznia 2026 r. w przypadku pracowników sektora finansów publicznych albo 1 maja 2026 r. w przypadku pracowników sektora prywatnego).
Roszczenie pracownika w omawianej sytuacji staje się wymagalne od dnia nabycia prawa i ten dzień należy przyjąć za początek biegu terminu przedawnienia stosownie do art. 291 k.p. Interpretacja, zgodnie z którą okres przedawnienia należy liczyć od dnia, w którym pracownik nabyłby prawo do danego uprawnienia – np. nagrody jubileuszowej – gdyby obowiązywały wówczas regulacje wprowadzane ustawą stażową, nie jest prawidłowa. Wykładnia ta abstrahuje od kwestii wymagalności roszczenia. Roszczenie w takim dniu nie mogło być wymagalne, bowiem nie obowiązywały wówczas przepisy umożliwiające wliczenie odpowiednich okresów zatrudnienia do warunkującego uprawnienia do nagrody jubileuszowej stażu pracy.

Wnioski wynikające ze stanowiska ministerstwa

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wyjaśniło ważną kwestię dotyczącą zasad liczenia przedawnienia prawa do świadczeń pracowniczych uzyskanych w wyniku naliczenia wyższego stażu pracy po zmianach przepisów od 1 stycznia 2026 r. **Resort pracy uznał, że przedawnienie prawa do tych świadczeń nie może być liczone wcześniej niż od 1 stycznia 2026 r. w przypadku pracowników sfery finansów publicznych lub od 1 maja 2026 r. w przypadku pracowników sektora prywatnego.** Nie ma zatem w tym przypadku znaczenia, że pracownik nabył prawo do danego świadczenia wcześniej.

PRZYKŁAD

Pracownik samorządowy przedstawił 10 stycznia 2026 r. dokumenty potwierdzające jego prawo do nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy. Na ten dzień udokumentował prawo do 22 lat pracy, ponieważ dostarczył pracodawcy zaświadczenie potwierdzające pracę przez 4 lata na podstawie umowy zlecenia w latach 2018–2022. Wcześniej miał udokumentowany jedynie 18-letni okres zatrudnienia. Przedawnienie prawa do nagrody jubileuszowej w przypadku tego pracownika biegnie od 1 stycznia 2026 r. Nie ma znaczenia, że 20 lat stażu pracy minęło mu faktycznie w 2024 r.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 291 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277, ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1046)
- art. 6 ustawy z 26 września 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2025 r. poz. 1423)

Marek Skałkowski
prawnik, ekspert z zakresu prawa pracy z ponad 20-letnim doświadczeniem zawodowym, redaktor naczelny MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń

eprasa.pl 6b67869054

1 Dyskryminacja i mobbing – zmiany przepisów od 5 listopada 2026 r.

Zobacz więcej www.inforlex.pl

Od 5 listopada 2026 r. zmienią się przepisy dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu oraz regulacje w zakresie mobbingu. Nowe przepisy wprowadzają definicję dyskryminacji przez założenie oraz dyskryminacji przez skojarzenie, nową uproszczoną definicję mobbingu i dolną granicę zadośćuczynienia dla mobbingowanego pracownika na poziomie 6-krotności minimalnego wynagrodzenia. Ponadto pracodawcy zatrudniający co najmniej 10 pracowników będą musieli stworzyć procedury antymobbingowe.

Zmiana przepisów dotyczących mobbingu i dyskryminacji ma na celu dostosowanie ich do aktualnych realiów na rynku pracy oraz uwzględnienie orzecznictwa sądowego. Dla pracodawców przewidziano 6-miesięczny termin, liczony od dnia wejścia w życie ustawy, tj. do 5 maja 2027 r., na przygotowanie i wdrożenie nowych wewnętrznych regulacji oraz procedur związanych z przeciwdziałaniem mobbingowi i dyskryminacji.

1. Przeciwdziałanie dyskryminacji

Celem omawianej nowelizacji było uporządkowanie definicji czynów niedozwolonych związanych z występowaniem różnych form przemocy w miejscu pracy, aby zwiększyć ochronę godności i innych dóbr osobistych pracowników. Pozwoli to z jednej strony precyzyjnie zdiagnozować zachowania bezprawne, a z drugiej strony odróżnić je od zachowań, które mieszczą się we właściwych lub dopuszczalnych relacjach pracowniczych.

1.1. Zmiana definicji dyskryminacji bezpośredniej

Po zmianie przepisów **równe traktowanie w zatrudnieniu oznaczać będzie niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. $18^{[3a]}$ § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p., po zmianie).** Niejednakowe traktowanie będzie dopuszczalne i nie będzie stanowiło dyskryminacji, gdy zostanie obiektywnie uzasadnione.

WAŻNE! Katalog kryteriów dyskryminacyjnych pozostaje otwarty.

eprasa.pl 6b67869054

W aktualnym stanie prawnym dyskryminowanie bezpośrednie zachodzi, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn wyżej określonych był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Nowelizacja wprowadza tutaj zmianę brzmienia z „był, jest lub mógłby być traktowany" na „jest, był lub byłby traktowany" (art. $18^{[3a]}$ § 3 k.p. po zmianie). Ta, wydawałoby się, drobna różnica w praktyce rozszerza możliwość dowodzenia dyskryminacji. Wprowadza bowiem sposobność przeprowadzenia hipotetycznego porównania określonego przypadku pracownika także wówczas, gdy nie ma aktualnie ani nie było w przeszłości osoby znajdującej się w porównywalnej sytuacji jak osoba podnosząca zarzut dyskryminacji.

PRZYKŁAD

Spółka technologiczna prowadzi nabór na nowo utworzone stanowisko kierownika projektu. O stanowisko to ubiega się 58-letni pracownik z wieloletnim doświadczeniem w tej firmie. Przełożony odmawia mu awansu, argumentując nieformalnie, że „na tym stanowisku potrzebna jest młoda osoba, która lepiej odnajdzie się w dynamicznym zespole". Z uwagi na fakt, że w firmie nikt wcześniej nie zajmował takiego stanowiska, nie istnieje rzeczywisty pracownik, z którym można porównać sytuację kandydata. Przed zmianą przepisów z 5 listopada 2026 r. utrudnione jest wykazanie dyskryminacji, ponieważ brakuje rzeczywistego pracownika dotychczas pracującego na takim stanowisku. Po nowelizacji pracownik może posłużyć się pracownikiem hipotetycznym. W postępowaniu ocenia się, jak zostałaby potraktowana osoba o takich samych kwalifikacjach, doświadczeniu i wynikach pracy, ale niemająca cechy chronionej – w tym przypadku znacznie młodsza. Jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że taka osoba zostałaby awansowana, odmowa zatrudnienia na wyższym stanowisku 58-letniego pracownika może zostać uznana za dyskryminację bezpośrednią ze względu na wiek, mimo że w firmie nie ma rzeczywistego pracownika, z którym można byłoby dokonać porównania.

1.2. Wprowadzenie dwóch nowych rodzajów dyskryminacji

Omawiana nowelizacja wprowadza dwa nowe rodzaje dyskryminacji: dyskryminację przez założenie i dyskryminację przez skojarzenie (art. $18^{[3a]}$ § $4^{[1]}$ k.p.). W obu przypadkach chodzi o sytuację, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn (określonych w art. $18^{[3a]}$ § 1 k.p.) będzie traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż jest, był lub byłby traktowany inny pracownik. Jednak w pierwszym przypadku będzie to wówczas, gdy przyczyna ta była mylnie wiązana z tym pracownikiem (dyskryminacja przez założenie), natomiast w drugim, gdy do odmiennego traktowania dochodzi z uwagi na powiązanie tego pracownika z osobą, której dotyczy ta przyczyna (dyskryminacja przez skojarzenie).

eprasa.pl 6b67869054

Tabela. Nowe rodzaje dyskryminacji przez skojarzenie i przez założenie

Dyskryminacja przez założenie	Dyskryminacja przez skojarzenie
Polega na nierównym traktowaniu pracownika ze względu na cechę, którą mylnie mu się przypisuje.	Występuje, gdy zachowanie jest motywowane cechą osoby, z którą pracownik jest powiązany, np. cechą członka rodziny czy z powodu powinowactwa.

PRZYKŁAD

Pracownik ma śniadą karnację, ciemne oczy i ciemny zarost. Deklaruje, że nie je wieprzowiny. W zakładzie pracy panuje nieprzychylna atmosfera wobec osób, które przypuszczalnie mogą mieć inne pochodzenie albo mogą być związane z określoną grupą wyznaniową. Pracownik ten jest gorzej traktowany, ponieważ pracodawca mylnie uważa, iż wyznaje on określoną religię. Taka sytuacja to dyskryminacja przez założenie.

PRZYKŁAD

Mąż pracownicy należy do radykalnej partii politycznej i jest osobą publiczną. W zakładzie pracy większość pracowników, w tym kadra zarządzająca, sympatyzuje z inną opcją polityczną. Pracownica nie jest zapraszana na spotkania integracyjne, nie wysyła się jej na szkolenia i zostaje wykluczona z rozmów z innymi pracownikami, ponieważ uważają oni, że ma takie same poglądy polityczne jak jej mąż. Taka sytuacja to dyskryminacja przez skojarzenie.

1.3. Definicje form molestowania

Po zmianach w przepisach k.p. przejawem dyskryminowania w sposób zarówno pośredni, jak i bezpośredni będzie każde działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady. Tak samo będzie traktowane każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na takie zachowanie mogą składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (art. $18^{[3a]}$ § 5 k.p.).

Dotychczas formy zachowań polegające na tworzeniu wobec pracownika zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, włączając w to fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy, były adresowane jedynie do molestowania seksualnego, więc zmiana przepisów k.p. to porządkuje.

1.4. Roszczenia w przypadku naruszenia zasady równego traktowania

Po nowelizacji k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, będzie miała prawo do zadośćuczynienia w wysokości nieniższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (w 2026 r. wynosi ono 4806 zł) lub prawo do

eprasa.pl 6b67869054

odszkodowania. W przypadku wielokrotnego naruszenia wobec osoby zasady równego traktowania w zatrudnieniu sąd będzie oceniał rozmiar krzywdy wyrządzonej tej osobie i zasądzał na jej rzecz zadośćuczynienie stanowiące kwotę odpowiednio wyższą, nieniższą niż 3-krotność minimalnego wynagrodzenia za pracę. Pod pojęciem wielokrotnego naruszenia wobec osoby zasady równego traktowania w zatrudnieniu rozumie się naruszenia:

- powtarzalne z tej samej przyczyny,
- powtarzalne z wielu przyczyn
- lub naruszenie jednokrotne z wielu przyczyn jednocześnie (art. $18^{[3d]}$ k.p. po zmianie).

Zdefiniowano zatem roszczenia w przypadku naruszenia zasady równego traktowania jako kompensację szkody majątkowej w formie odszkodowania lub krzywdy niematerialnej jako zadośćuczynienia, przy jednoczesnym zróżnicowaniu ich wysokości w zależności od tego, czy naruszenie to miało charakter incydentalny czy wielokrotny. Dotychczas odszkodowanie oznaczało zarówno kompensację szkody majątkowej, jak i niemajątkowej. Natomiast **nowelizacja wprowadza nowe minimalne kwoty zadośćuczynienia za krzywdę niemajątkową. Pracownik będzie mógł dochodzić co najmniej:**

- **jednokrotności minimalnego wynagrodzenia – w przypadku dyskryminacji,**
- **3-krotności minimalnego wynagrodzenia – w przypadku dyskryminacji wielokrotnej.**

Niezależnie od tego nadal będzie możliwe dochodzenie odszkodowania za szkodę majątkową, jednak w takim przypadku konieczne będzie wykazanie poniesionej szkody.

Ponadto **skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie będzie mogło stanowić podstawy jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika,** zwłaszcza nie będzie mogło stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Pracownik, wobec którego zostaną podjęte powyższe działania, będzie miał prawo do zadośćuczynienia w wysokości nieniższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę lub prawo do odszkodowania (podobnie jak w przypadku przewidzianych roszczeń przysługujących osobom dotkniętym zjawiskami niepożądanymi w miejscu pracy).

Powyższe zasady stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił wsparcia w jakiejkolwiek formie pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Nie będą one natomiast stosowane do pracownika (tj. pracownika korzystającego z uprawnień z tytułu naruszenia zasady równego traktowania lub pracownika udzielającego wsparcia takiemu pracownikowi), który wiedział, że do naruszenia prawa pracy nie doszło (art. $18^{[3e]}$ k.p.).

eprasa.pl 6b67869054

PRZYKŁAD

Pracownik działu prawnego w prywatnej rozmowie z pracownicą działu marketingu dowiedział się, że jest ona dyskryminowana jako samotna matka 2-letniego dziecka. Uświadomił pracownicy, że jest to dyskryminacja i wskazał, jakie kroki powinna podjąć w tej sprawie. Pracodawca dowiedział się, że prawnik pracujący w jego przedsiębiorstwie doradzał pracownicy. Chcąc go ukarać, wycofał zgodę na jego wyjazd na konferencję i na podjęcie studiów podyplomowych oraz ich finansowanie. Działania pracodawcy należy uznać za wyciąganie negatywnych konsekwencji wobec osoby, która udzieliła wsparcia pracownicy korzystającej z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy. W tej sytuacji pracownikowi działu prawnego przysługuje prawo do zadośćuczynienia w wysokości nieniższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę lub prawo do odszkodowania, np. za utracone finansowanie studiów podyplomowych.

WAŻNE! Prawo ubiegania się o zadośćuczynienie lub odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania przysługuje nie tylko pracownikowi, ale także osobie ubiegającej się o pracę.

1.5. Rozkład ciężaru dowodu w sprawach dotyczących naruszenia zasady równego traktowania

W postępowaniach o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, toczących się na podstawie ustawy z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (dalej: k.p.c.) lub na podstawie obowiązujących u danego pracodawcy przepisów lub postanowień wydanych w celu wykonania obowiązków wynikających z przepisów prawa powszechnie obowiązującego, osoba zarzucająca naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uprawdopodobnia fakt jej naruszenia.

W przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu pracodawca, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest zobowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia (art. $18^{[3f]}$ k.p. po zmianie). Zatem pracownika obciążono obowiązkiem uprawdopodobnienia naruszenia tej zasady, a w razie skutecznego wykonania tego obowiązku nałożono jednocześnie na pracodawcę obowiązek przeprowadzenia dowodu, że nie doszło do naruszenia zasad równego traktowania.

Zmiana przepisów oznacza uregulowanie kwestii ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacyjnych w całości w k.p., bez konieczności stosowania w zakresie niektórych form dyskryminacji innych aktów prawnych. W związku z tym po zmianach przepisów w postępowaniach o naruszenie zasady równego traktowania toczących się na podstawie k.p.c. lub w ramach postępowań wewnątrzzakładowych będzie obowiązywał rozkład ciężaru dowodu typowy dla innych spraw antydyskryminacyjnych, tzn. osoba zarzucająca naruszenie zasady równego traktowania będzie uprawdopodobniać fakt tego

eprasa.pl 6b67869054

naruszenia, a wówczas to pracodawca będzie zobowiązany do dowiedzenia, że nie doszło do naruszenia.

WAŻNE! Nie jest dopuszczalne odmienne ukształtowanie reguł dowodowych w sprawach z zakresu równego traktowania w zatrudnieniu w regulacjach wewnątrzzakładowych.

1.6. Przeciwdziałanie przez pracodawcę naruszaniu zasady równego traktowania

Po zmianach przepisów pracodawca będzie zobowiązany systematycznie przeciwdziałać naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w szczególności przez działania prewencyjne, wykrywanie naruszenia tej zasady oraz właściwe reagowanie na jej naruszenie, a także przez działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych nierównym traktowaniem (art. $18^{[3g]}$ k.p. po zmianie).

Na podstawie nowych przepisów pracodawcy będą zobowiązani do zapewnienia, aby zakład pracy był wolny od dyskryminacji w zatrudnieniu, a w szczególności od nierównego traktowania ze względu na wskazane kryteria, tj. w szczególności: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Pracodawca będzie miał więc obowiązek nie tylko przestrzegania zasady równego traktowania w zatrudnieniu, ale także podejmowania pozytywnych działań zmierzających do przeciwdziałania wszelkim formom bezpośredniej czy pośredniej dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności przeciwdziałania dyskryminacji jednych pracowników przez innych. Pracodawca będzie zatem odpowiadał także za praktyki dyskryminacyjne zatrudnianych przez niego pracowników, jeżeli im nie przeciwdziałał.

WAŻNE! Po zmianie przepisów pracodawca będzie odpowiadał za praktyki dyskryminacyjne zatrudnianych pracowników, jeżeli im nie przeciwdziałał.

Pracodawca zachowuje swobodę doboru metod i narzędzi z zakresu przeciwdziałania naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jednak mają to być działania efektywne o charakterze ustawicznym, kompleksowym i adekwatne do potrzeb.

W wyniku nowelizacji zmodyfikowano i uzupełniono także przepisy dotyczące obowiązków pracodawców określone w art. 94 k.p. Po zmianach przepisów **pracodawca będzie wprost zobowiązany przeciwdziałać wszelkiemu nierównemu traktowaniu, dyskryminacji oraz mobbingowi w zatrudnieniu (art. 94 pkt 2b k.p. po zmianie), a także przeciwdziałać naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, w szczególności w obszarach zdrowia, sfery osobistej i reputacji, właściwej komu-**

eprasa.pl 6b67869054

nikacji w miejscu pracy, pozycji w zespole, efektów pracy oraz jej oceny, a także statusu zawodowego pracownika i jego kwalifikacji (art. 94 pkt 2c k.p. po zmianie).

2. Mobbing

Wskutek nowelizacji znacznie zostały rozbudowane przepisy dotyczące mobbingu, tj. art. 94[3] k.p. Sama definicja mobbingu została natomiast znacząco uproszczona w stosunku do obecnie obowiązującej.

2.1. Nowa definicja mobbingu

W dotychczas obowiązującym stanie prawnym mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Zatem dla stwierdzenia, że doszło do mobbingu, konieczne jest wystąpienie jednocześnie 4 przesłanek danego działania lub zachowania – mianowicie musi ono:

- dotyczyć pracownika lub być skierowane przeciwko pracownikowi,
- polegać na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika,
- wywoływać u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,
- powodować lub mieć na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Pracownik ubiegający się o roszczenia z tytułu mobbingu musi – w razie sporu z pracodawcą – na drodze postępowania sądowego udowodnić wystąpienie wszystkich tych przesłanek, co w praktyce okazuje się bardzo trudne.

Nowa definicja mobbingu jest znacznie krótsza – **od 5 listopada 2026 r. mobbing będzie oznaczał zachowania polegające na uporczywym nękaniu pracownika.** Zgodnie ze słownikiem języka polskiego „nękanie” oznacza „ustawiczne dręczenie kogoś”. Przy czym nowe przepisy k.p. określają, że uporczywość nękania polega na tym, że jest ono powtarzalne, nawracające lub stałe. Do orzecznictwa sądowego należeć będzie doprecyzowanie, kiedy nękanie będzie można uznać za powtarzalne, nawracające lub stałe (w tym, w jakim przedziale czasowym można oceniać stałość nękania).

Zatem, tak jak obecnie (na podstawie aktualnego orzecznictwa sądowego), mobbingiem nie będą incydentalne zachowania o charakterze mobbingowym, choćby stanowiły naruszenie dóbr osobistych pracownika. Jeżeli jednak doszło (i w przyszłości dojdzie) do incydentalnego zachowania, które narusza dobra osobiste pracownika, to pracownik może dochodzić roszczeń nie z tytułu mobbingu, lecz z tytułu naruszenia dóbr osobistych – na podstawie przepisów art. 23 i art. 24 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (dalej: k.c.).

eprasa.pl 6b67869054

2.2. Określenie przejawów mobbingu

W nowych przepisach dotyczących mobbingu zostały określone jego przejawy, które będą mogły występować samodzielnie lub łącznie. Kodeksowy katalog przejawów mobbingu nie jest jednak zamknięty i pozostaje otwarty, tj. w k.p. zostały wskazane jedynie kluczowe przejawy mobbingu. **Ponadto nowy przepis wyraźnie wskazuje, że przejawy mobbingu mogą występować samodzielnie lub łącznie,** co jest istotną zmianą w stosunku do obowiązującego dotychczas wymogu łącznego spełnienia przesłanek mobbingu. Ponadto **zachowania nie będą uznane za mobbing, jeżeli nie dochodziło do nich uporczywie, a były one tylko jednorazowe, incydentalne.**

Przejawy mobbingu przykładowo wskazane w k.p. (art. $94^{[3]}$ § 4 k.p. po zmianie)
■ upokarzanie, ■ uwłaczanie, ■ zastraszanie, ■ zaniżanie oceny przydatności zawodowej pracownika, ■ nieuzasadniona krytyka, poniżanie lub ośmieszanie pracownika, ■ utrudnianie funkcjonowania w środowisku pracy w zakresie możliwości osiągania efektów pracy, wykonywania zadań służbowych, wykorzystania posiadanych kompetencji, komunikacji ze współpracownikami lub dostępu do koniecznych informacji, ■ izolowanie pracownika lub eliminowanie go z zespołu – występujące samodzielnie lub łącznie, gdy przyjmują postać uporczywego nękania.

Co istotne, za mobbing będzie uważane także nakazanie podejmowania wobec pracownika tego typu zachowań lub zachęcanie do nich. Jest to nowość – dotychczas nie wynikało to z przepisów k.p.

WAŻNE! Na zachowania mobbingowe będą mogły składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

Za mobbing uważane będą zachowania pochodzące w szczególności od:

- pracodawcy,
- przełożonego (np. bezpośredniego przełożonego pracownika),
- osoby zajmującej równorzędne stanowisko (wobec pracownika),
- podwładnego,
- innego pracownika,
- osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

Takie zachowania będą mogły pochodzić zarówno od pojedynczej osoby, jak i grupy osób.

PRZYKŁAD

Pracownica jest zatrudniona na stanowisku specjalistki ds. obsługi klienta. Jej bezpośredni przełożony od kilku miesięcy regularnie podważa jej kompetencje i utrudnia wykonywanie obowiązków. Podczas zebrań zwraca się do niej w lekceważący sposób,

eprasa.pl 6b67869054

komentując jej pracę słowami, że „nie nadaje się do tego zawodu" i „zawsze wszystko trzeba po niej poprawiać". Zdarza mu się również publicznie ośmieszać ją przed współpracownikami. Ponadto przełożony przydziela pracownicy zadania bez przekazywania jej informacji niezbędnych do ich wykonania, pomija ją w korespondencji dotyczącej obsługiwanych przez nią klientów i nie zaprasza na spotkania zespołu, na których omawiane są sprawy związane z jej obowiązkami. Takie zachowania powtarzają się przez kolejne miesiące. Mogą więc zostać uznane za uporczywe nękanie pracownika, a poszczególne zachowania – takie jak upokarzanie, nieuzasadniona krytyka, zaniżanie oceny przydatności zawodowej, utrudnianie wykonywania obowiązków czy izolowanie z zespołu – w świetle nowych przepisów k.p. należy uznać za przejawy mobbingu.

Zgodnie z nowymi przepisami ocena, czy doszło do mobbingu, ma mieć charakter zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku zarówno co do rodzaju zachowań wobec pracownika, jak i jego sytuacji.

2.3. Zachowania niebędące mobbingiem

Nowe przepisy wprost przesądzają, że **za mobbing nie mogą być uznane uzasadnione i wyrażone we właściwej formie zachowania wobec pracownika, w szczególności rozliczanie z powierzonej pracy lub jej krytyka.** W praktyce nie ma tu jednak żadnej zmiany merytorycznej. Już obecnie wynika to bowiem z orzecznictwa sądowego. W wielu wyrokach sądy orzekały, że pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich dyrektywnych uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą (wyrok SN z 29 stycznia 2019 r., sygn. akt III PK 6/18, wyrok SN z 22 kwietnia 2015 r., sygn. akt II PK 166/14). W świetle orzecznictwa sądowego także obiektywna krytyka jakości pracy nie stanowi mobbingu, jeżeli przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji planu czy prawidłowej organizacji pracy (wyrok SN z 29 stycznia 2019 r., sygn. akt III PK 6/18).

PRZYKŁAD

Pracownik jest zatrudniony na stanowisku kierownika działu sprzedaży. Zarząd zauważa, że w ostatnich miesiącach nie realizuje on założonych celów i nie przekazuje w terminie raportów dotyczących wyników jego zespołu. Pracownik został więc wezwany na rozmowę z prezesem ds. sprzedaży i pracownikiem pionu HR, podczas której zostały mu wskazane konkretne nieprawidłowości. Rozmowa odbyła się w spokojny i rzeczowy sposób, bez obrażania, poniżania czy ośmieszania pracownika. Prezes rzeczowo skrytykował konkretne działania pracownika, a nie jego osobę, oraz dał mu możliwość przedstawienia swojego stanowiska. Nie można uznać, że taka rozmowa, nawet gdyby była przeprowadzana z pracownikiem wielokrotnie na przestrzeni kilku miesięcy, spełnia przesłanki konieczne do zakwalifikowania jej jako mobbingu.

eprasa.pl 6b67869054

2.4. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi

Dotychczas obowiązujące przepisy nakładają na każdego pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, nie precyzując jednak w żaden sposób, co należy uważać za zrealizowanie tego obowiązku przez pracodawcę. Lukę tę stara się wypełnić orzecznictwo sądowe. Sąd Najwyższy stwierdził, że obowiązek przeciwdziałania mobbingowi ma wymiar obowiązku starannego działania. Pracodawca powinien przeciwdziałać mobbingowi, w szczególności szkoląc pracowników, informując o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu czy stosując procedury, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska. Dobór właściwych środków pozostaje oczywiście uzależniony od konkretnego pracodawcy (wyrok SN z 3 sierpnia 2011 r., sygn. akt I PK 35/11, OSNP 2012/19–20/238).

Realizacja tego obowiązku przez pracodawcę obecnie ma znaczenie dla jego zakresu odpowiedzialności za mobbing w zakładzie pracy. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w powyższym wyroku, jeśli w postępowaniu mającym za przedmiot odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu pracodawca wykaże, że podjął realne działania, które miały na celu przeciwdziałanie mobbingowi, i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia, da się potwierdzić ich potencjalną pełną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności.

Nowe przepisy w tym zakresie uległy znacznemu rozbudowaniu. Od 5 listopada 2026 r. pracodawcy będą mieli obowiązek systematycznego przeciwdziałania mobbingowi w szczególności przez:

- działania prewencyjne,
- wykrywanie mobbingu,
- właściwe reagowanie na mobbing, a także
- działania naprawcze i wsparcie osób dotkniętych mobbingiem.

2.5. Roszczenia pracownika w razie mobbingu

Obecnie pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Ponadto pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nieniższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Po zmianach wprowadzanych niniejszą nowelizacją **pracownik, który doznał mobbingu, będzie miał prawo dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia w wysokości nieniższej niż 6-krotność minimalnego wynagrodzenia za pracę lub dochodzić odszkodowania od pracodawcy.** Zatem nowe przepisy wprowadzają dolną granicę zadośćuczynienia dla mobbingowanego pracownika na poziomie 6-krotności minimalnego wynagrodzenia, a ponadto wprowadzają nowe roszczenie z tytułu samego doznania przez pracownika mobbingu, tj. odszkodowanie. To oznacza, że jeżeli pracownik udowodni, że był mobbowany, może dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia w minimalnej wysokości około 29 000 zł (w 2026 r. – 4806 zł x 6 miesięcy = 28 836 zł).

eprasa.pl 6b67869054

Ponadto na podstawie znowelizowanych przepisów pracodawca, który wypłacił mobbingowanemu pracownikowi zadośćuczynienie lub odszkodowanie, będzie miał prawo dochodzić wyrównania poniesionej szkody od osoby, od której pochodziły takie zachowania (np. przełożonego lub podwładnego pracownika albo jego współpracownika) – w wysokości odpowiadającej stopniowi winy tej osoby w powstaniu szkody.

Jak wynika z uzasadnienia do projektu omawianej nowelizacji, z uwagi na otwarty katalog osób, od których mogą pochodzić zachowania mobbingowe wobec pracownika, pracodawca będzie mógł dochodzić wyrównania poniesionej szkody na podstawie przepisów k.p. albo k.c. Pracodawca będzie mógł wystąpić z roszczeniem regresowym wobec bezpośredniego sprawcy mobbingu – pracownika na podstawie przepisów działu V k.p. („Odpowiedzialność materialna pracowników"). Natomiast w przypadku innych niż pracownik osób dochodzenie naprawienia wyrządzonej szkody będzie się odbywać na podstawie przepisów k.c.

2.6. Ciężar dowodowy w przypadku mobbingu

Nowelizacja nic nie zmienia, jeżeli chodzi o ciężar dowodu w przypadku mobbingu – zainteresowany pracownik obecnie musi udowodnić mobbing i także po zmianie przepisów będzie musiał tego dowieźć.

2.7. Nowe regulacje wewnątrzzakładowe

Nowelizacja nakłada na pracodawców zatrudniających co najmniej 10 pracowników (bez przeliczania stanu zatrudnienia na etaty) obowiązek ustalenia reguł, procedur oraz częstotliwości działań w obszarach przeciwdziałania:

- naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika,
- naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
- dyskryminacji oraz
- mobbingowi

w regulaminie, jeżeli te reguły, procedury oraz częstotliwość działań nie są określone w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy.

PRZYKŁAD

Pracodawca zatrudnia 12 pracowników, z czego dwóch na 1/2 etatu, dwóch na 3/4 etatu, jeden pracownik jest na urlopie bezpłatnym, a pracownica – na urlopie wychowawczym. Ten pracodawca będzie musiał ustalić reguły, procedury i częstotliwość działań w zakresie przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji oraz mobbingowi w regulaminie, o którym jest mowa w nowych przepisach k.p. Nie ma znaczenia wymiar etatu pracowników ani to, czy są w pracy, czy też korzystają z długich urlopów; znaczenie ma tylko to, z iloma pracownikami pracodawca pozostaje w stosunku pracy.

eprasa.pl 6b67869054

Pracodawca będzie musiał uzgodnić treść tego regulaminu z zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa ich więcej niż jedna – z tymi organizacjami. Jeżeli nie będzie możliwe uzgodnienie treści regulaminu ze wszystkimi organizacjami związkowymi, pracodawca będzie uzgadniał jego treść z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi (w rozumieniu art. 25[3] ust. 1 lub 2 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych), z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia projektu regulaminu przez pracodawcę nie dojdzie do jego uzgodnienia, to pracodawca będzie ustalał treść regulaminu, uwzględniając decyzje podjęte z organizacjami związkowymi w toku uzgadniania treści regulaminu. Jeżeli natomiast u danego pracodawcy nie działają organizacje związkowe, to pracodawca będzie uzgadniał treść regulaminu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Również w takim przypadku, jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę projektu regulaminu nie dojdzie do uzgodnienia, to pracodawca będzie ustalał treść regulaminu, uwzględniając ustalenia podjęte z przedstawicielami pracowników w toku uzgadniania treści regulaminu.

Regulamin ten będzie wchodził w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Pracodawca będzie zobowiązany zapoznać z treścią tego regulaminu każdego nowo przyjętego do pracy pracownika przed dopuszczeniem go do pracy.

Natomiast pracodawca, u którego obowiązuje regulamin pracy (zatrudniający co najmniej 50 pracowników), będzie zobowiązany uzupełnić go o reguły, procedury oraz częstotliwość działań w obszarach przeciwdziałania:

- naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracowników,
- naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz dyskryminacji w zatrudnieniu,
- mobbingowi

– chyba że u pracodawcy został wydany regulamin poświęcony tylko tym zagadnieniom, o którym mowa wyżej.

PRZYKŁAD

Pracodawca zatrudnia 60 pracowników, w związku z tym obowiązuje u niego regulamin pracy. W tym przypadku pracodawca regulacje w zakresie przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji oraz mobbingowi może wprowadzić aneksem do obowiązującego już regulaminu pracy lub może stworzyć osobny regulamin przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym w miejscu pracy. Jeśli u pracodawcy już działa wewnętrzna procedura antydyskryminacyjna i antymobbingowa, możliwe jest jej uzupełnienie i dostosowanie do aktualnych przepisów.

eprasa.pl 6b67869054

3. Przepisy przejściowe

Nowe przepisy będą stosowane również do zachowań polegających na:

- wielokrotnym naruszeniu wobec pracownika zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
- uporczywym nękaniu pracownika

– które rozpoczęły się przed dniem wejścia w życie niniejszej nowelizacji (tj. przed 5 listopada 2026 r.) i trwały po dniu jej wejścia w życie.

Natomiast nie będą one stosowane do zachowań, które rozpoczęły się i zakończyły przed 5 listopada 2026 r. (nawet jeżeli dopiero po tym dniu pracownik wniósł pozew do sądu pracy).

Obowiązek dostosowania regulacji wewnątrzzakładowych do wymagań określonych w nowych przepisach albo wydania nowego regulaminu zawierającego reguły, procedury oraz częstotliwość działań w obszarach przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji oraz mobbingowi pracodawcy będą musieli zrealizować w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie nowelizacji, tj. do 5 maja 2027 r.

WAŻNE! Do 5 maja 2027 r. należy wydać nowy regulamin przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym w miejscu pracy lub uzupełnić regulamin pracy o te kwestie.

4. Właściwość sądu

Nowelizacja wprowadza zmiany nie tylko w k.p., ale i w k.p.c. **Nowelizacja k.p.c. przekazuje – od 5 listopada 2026 r. – sprawy dotyczące ochrony dóbr osobistych, mobbingu, naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu do właściwości sądów rejonowych, bez względu na wartość przedmiotu sporu, a także majątkowy lub niemajątkowy charakter sprawy.**

Ponadto do k.p.c. wprowadzono przepis, zgodnie z którym w postępowaniu o zadośćuczynienie lub odszkodowanie z tytułu naruszenia dóbr osobistych, naruszenia zasady równego traktowania lub mobbingu nie jest dopuszczalne oddalenie powództwa, jeżeli ustalony stan faktyczny sprawy wskazuje na zasadność powództwa z tytułu innego niż wskazany przez pracownika.

Podsumowanie

1. Równe traktowanie w zatrudnieniu będzie oznaczać niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, w szczególności ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

eprasa.pl 6b67869054

2. Nowe przepisy modyfikują definicję dyskryminacji bezpośredniej, a także wprowadzają pojęcia dyskryminacji przez założenie i dyskryminacji przez skojarzenie.

3. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, będzie miała prawo do zadośćuczynienia w wysokości nieniższej niż minimalne wynagrodzenie w przypadku dyskryminacji jednorazowej lub 3-krotności minimalnego wynagrodzenia w razie dyskryminacji wielokrotnej bądź prawo do odszkodowania.

4. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania lub mobbingu nie będzie mogło stanowić podstawy jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika.

5. Mobbing będzie oznaczał zachowania polegające na uporczywym nękaniu pracownika, przejawiające się m.in. jako: upokarzanie, uwłaczanie, zastraszanie, zaniżanie oceny przydatności zawodowej pracownika, nieuzasadniona krytyka, poniżanie lub ośmieszanie pracownika, utrudnianie funkcjonowania w środowisku pracy w zakresie możliwości osiągania efektów pracy, wykonywania zadań służbowych, wykorzystania posiadanych kompetencji, komunikacji ze współpracownikami lub dostępu do koniecznych informacji, izolowanie pracownika lub eliminowanie go z zespołu – występujące samodzielnie lub łącznie.

6. Za mobbing nie mogą być uznane w szczególności rozliczanie z powierzonej pracy lub jej krytyka.

7. Pracownik, który doznał mobbingu, będzie miał prawo dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia w wysokości nieniższej niż 6-krotność minimalnego wynagrodzenia za pracę lub odszkodowania.

8. Pracodawcy zatrudniający co najmniej 10 pracowników mają obowiązek do 5 maja 2027 r. ustalenia w regulaminie reguł, procedur oraz częstotliwości działań w obszarach przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym w miejscu pracy.

9. Od 5 listopada 2026 r. sprawy dotyczące ochrony dóbr osobistych, mobbingu, naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu należą do właściwości sądów rejonowych, bez względu na wartość przedmiotu sporu, a także majątkowy lub niemajątkowy charakter sprawy.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 1–6 ustawy z 19 czerwca 2026 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2026 r. poz. 1046)
- art. $18^{[3a]}$, art. $18^{[3d]}$, art. $18^{[3f]}$, art. $18^{[3g]}$, art. 94 pkt 2b i 2c, art. $94^{[3]}$ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1046)
- art. 461 § $1^{[1]}$ ustawy z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 468; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1046)
- art. 23, art. 24 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 795)
- art. $25^{[3]}$ ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 549)

©℗

Małgorzata Podgórska
specjalista z zakresu prawa pracy, prawnik,
od wielu lat zajmuje się problematyką prawa pracy

Bożena Lenart
specjalista prawa pracy, prawnik, autorka licznych publikacji z tej tematyki

eprasa.pl 6b67869054

1 Jak obliczyć wynagrodzenie ze składników zmiennych za czas wolny z tytułu pracy nadliczbowej udzielony bez wniosku pracownika

PROBLEM

Nasz pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy (którego rozkład czasu pracy przewiduje pracę od poniedziałku do piątku po 8 godzin) jest objęty 3-miesięcznym okresem rozliczeniowym. Przysługuje mu płaca zasadnicza i dodatek funkcyjny. Oprócz tego pracownik ma prawo do zmiennych prowizji. W sierpniu 2026 r. pracownik wypracował dodatkowo 16 godzin nadliczbowych (w wyniku przekroczenia norm dobowych w dni robocze). Pracodawca bez wniosku pracownika wyznaczył mu czas wolny we wrześniu 2026 r. w proporcji 1:1,5, co daje 24 godziny czasu wolnego. Jak obliczyć wynagrodzenie za wrzesień 2026 r., zakładając, że pracownik przepracuje efektywnie we wrześniu br. 152 godziny (176 godzin – 24 godziny) i uzyska za nie prowizję?

RADA

Za wrzesień 2026 r. należy wypłacić pracownikowi pełne wynagrodzenie zasadnicze oraz stały dodatek funkcyjny, bez dokonywania jakichkolwiek potrąceń z tytułu nieprzepracowania 24 godzin udzielonego pracownikowi czasu wolnego. Dodatkowo pracownik powinien otrzymać kwotę rzeczywiście uzyskanej prowizji, a ponadto należy uzupełnić wynagrodzenie za ww. udzielony czas wolny ze składników zmiennych (prowizji). Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Wynagrodzenie za czas wolny ze składników stałych. Przepisy prawa pracy kategorycznie zakazują obniżania wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy w miesiącu odbioru wolnego bez wniosku pracownika (art. $151^{[2]}$ § 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy). Zatem mimo efektywnie przepracowanych we wrześniu 2026 r. 152 godzin, zamiast nominalnych 176 godzin, pracownikowi będzie przysługiwać pełne wynagrodzenie stałe, tj. pensja zasadnicza i dodatek funkcyjny.

eprasa.pl 6b67869054

Wynagrodzenie za czas wolny ze składników zmiennych. W odniesieniu do zmiennych prowizji nieprzepracowanie przez pracownika 24 godzin we wrześniu 2026 r. spowodowałoby zaniżenie tego składnika, gdyby poprzestać wyłącznie na wypłacie prowizji za czas faktycznie przepracowany. **Aby nie doszło w tym przypadku do obniżenia wynagrodzenia pracownika (z powodu zaplanowanej niższej liczby godzin do przepracowania), ustawodawca nakazuje odpowiednie uzupełnienie zmiennych składników płacowych na zasadach analogicznych do tych, które obowiązują przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy** (§ 5a rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy). Oznacza to, że pracownikowi za czas wolny, oprócz wynagrodzenia stałego, przysługuje również wynagrodzenie ze składników zmiennych (prowizji).

PRZYKŁAD

Pracownik, o którym mowa w pytaniu, otrzymuje płacę zasadniczą w kwocie 6000 zł i dodatek funkcyjny wynoszący 1000 zł. Ponadto we wrześniu 2026 r. otrzymał prowizję w wysokości 2720 zł.

Wyliczenie wynagrodzenia ze składników zmiennych za 24 godziny czasu wolnego udzielonego we wrześniu br. za przepracowane nadgodziny w sierpniu 2026 r. powinno przebiegać w następujący sposób:

- ustalenie stawki godzinowej ze składników zmiennych – kwotę prowizji należy podzielić przez liczbę godzin efektywnie przepracowanych w tym miesiącu, tj. 2720 zł : 152 godz. = 17,89 zł,
- ustalenie wynagrodzenia uzupełniającego za 24 godziny czasu wolnego – uzyskaną stawkę godzinową należy pomnożyć przez czas wolny wyznaczony przez pracodawcę (24 godziny): 17,89 zł x 24 godz. = 429,36 zł.

Za wrzesień 2026 r. pracownik powinien otrzymać w pełnej wysokości: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny i prowizję oraz wynagrodzenie uzupełniające z prowizji.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 80, art. 151[2] ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1046)
- § 5 ust. 1, § 5a rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 927)

©℗
Bożena Goliszewska-Chojdak
prawnik, ekonomista, specjalista i praktyk z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń, słuchacz seminarium doktorskiego, redaktor MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń

eprasa.pl 6b67869054

1 Sprostowanie świadectwa pracy – odpowiedzi na pytania Czytelników

Zobacz więcej www.inforlex.pl

Pracownik ma prawo w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie tego dokumentu. Wniosek ten może dotyczyć każdej zawartej w świadectwie pracy informacji. W przypadku nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem jego sprostowania.

Zasady sprostowania świadectwa pracy sprawiają pracodawcom i ich służbom kadrowym spore kłopoty. Poniżej przedstawiamy odpowiedzi na najciekawsze pytania Czytelników dotyczące tej tematyki.

? Były pracownik domaga się poprawienia w wydanym mu świadectwie pracy nazwy stanowiska pracy. Żąda zamienienia „specjalisty ds. analizy danych" na „głównego specjalistę ds. analizy danych". W aktach osobowych tego pracownika nie ma jednak jakiejkolwiek wzmianki o awansie na takie stanowisko, a nadesłany listem poleconym wniosek o sprostowanie dokumentu także nie zawiera żadnych szczegółowych informacji o zmianie stanowiska. Co właściwie powinien zawierać taki wniosek? Czy w takiej sytuacji pracodawca ma obowiązek skorygować świadectwo pracy? Wnioskodawca twierdzi, że dzięki skorygowanemu świadectwu zyska szansę na zajęcie kierowniczego stanowiska oraz uzyskanie dodatku funkcyjnego w innym miejscu pracy.

Pracodawca, w przypadku gdy wnioskowana zmiana treści świadectwa pracy nie zgadza się z posiadaną przez niego dokumentacją, powinien skontaktować się z pracownikiem i poprosić o przedłożenie dowodu potwierdzającego fakt zajmowania wskazanego stanowiska pracy, którego uwzględnienia żąda pracownik. Jeśli pracownik dostarczy taki dowód, pracodawca powinien skorygować świadectwo pracy. W przeciwnym razie może odmówić zmiany treści dokumentu. Pracownik powinien w swoim wniosku wskazać nie tylko samą nazwę stanowiska, ale i daty jego zmiany.

Pracownik ma 14 dni od dnia otrzymania świadectwa pracy na zgłoszenie pracodawcy wniosku o sprostowanie dokumentu (art. 97 § $2^{[1]}$ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.). Dopuszczalna jest każda z form wniosku: pisemna, elektroniczna lub dokumentowa. Przepisy nie precyzują, co powinien zawierać wniosek o sprostowanie świadectwa pracy. Jednak ze względu na jego cel i ocenę prawidłowości procedury wnioskowania niezbędne jest zawarcie w nim:

- daty i miejsca sporządzenia wniosku,

eprasa.pl 6b67869054

- danych pracodawcy i pracownika,
- danych pozwalających na identyfikację świadectwa pracy (data jego wydania, data doręczenia),
- treści żądania, tj. wskazania błędu czy innej nieprawidłowości dostrzeżonej przez pracownika w świadectwie pracy i rubryki jej ulokowania, podania prawidłowej treści z ewentualną datą, od kiedy ona obowiązuje, wyjaśnienia dokonania zmiany z ewentualną podstawą prawną,
- wskazania ewentualnych dowodów potwierdzających prawidłowość żądania, np. kopii aneksu do umowy o pracę zmieniającego stanowisko pracownika, którego uwzględnia w świadectwie pracy domaga się pracownik.

W opisanym w pytaniu przypadku wniosek o sprostowanie świadectwa nie jest dostatecznie precyzyjny. Brakuje w nim wskazania dat zmiany stanowiska pracy. Dodatkowo sytuację komplikuje fakt, że w dokumentacji personalnej zakładu pracy nie ma śladów świadczących o zmianie stanowiska pracownika ze specjalisty na głównego specjalistę. W takiej sytuacji pracodawca powinien zainicjować postępowanie wyjaśniające, zwracając się do byłego pracownika o doprecyzowanie wniosku. Także z uwagi na brak w aktach osobowych dokumentów potwierdzających inną nazwę stanowiska niż ujęte w świadectwie pracy pracodawca powinien poprosić pracownika o podanie dowodu potwierdzającego, że zajmował on wskazane we wniosku stanowisko.

Jeśli przedstawione przez wnioskującego dowody są w ocenie pracodawcy wiarygodne, jak najszybciej należy wystawić nowe świadectwo pracy zawierające poprawne dane, jednak najpóźniej w ciągu 7 dni od otrzymania wniosku w tej sprawie. Najlepiej sporządzić je na pomocniczym wzorze dokumentu zawartym w załączniku do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (dalej: rozporządzenie o świadectwie pracy), obowiązującym w dniu dokonywania sprostowania. Trzeba je oznaczyć bieżącą datą sporządzenia nowego dokumentu oraz podpisem obecnego pracodawcy czy też osoby reprezentującej go aktualnie, a nie w chwili wydawania wadliwego dokumentu. Najpóźniej w dniu wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy trzeba usunąć z akt osobowych pracownika i zniszczyć poprzedni dokument – w sposób uniemożliwiający odtworzenie jego treści.

PRZYKŁAD

Pracownik złożył wniosek o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie nazwy stanowiska poprzez zmianę nazwy „specjalista ds. analizy danych" na „główny specjalista ds. analizy danych". Z uwagi na brak w aktach osobowych i systemie kadrowym dokumentów potwierdzających, że pracownik był głównym specjalistą, a nie specjalistą, pracodawca wysłał e-mailowo prośbę o przekazanie dokumentu, na podstawie którego doszło do zmiany stanowiska, oraz daty awansu. Pracownik w odpowiedzi przesłał skan aneksu do umowy o pracę oraz wskazał, że awans odbył się na wniosek dyrektora działu analiz – Jana Ostrowskiego. W tej sytuacji pracodawca po zwe-

eprasa.pl 6b67869054

ryfikowaniu dokumentu u wskazanego świadka postanowił sprostować świadectwo pracy pracownika. Tego samego dnia wystawiono nowe świadectwo pracy i wysłano je pocztą do pracownika. Takie postępowanie jest prawidłowe.

Wzór. Wniosek pracownika o sprostowanie świadectwa pracy

Płock, 3 września 2026 r.

Adam Barczykowski
główny specjalista ds. analizy danych

Dział Kadr „AGREM" Sp. z o.o.
ul. Spichlerska 7/98
09-401 Płock

Wniosek o sprostowanie świadectwa pracy

Proszę o sprostowanie świadectwa pracy z 1 września 2026 r., doręczonego mi 2 września 2026 r., w zakresie błędnie podanej w nim nazwy zajmowanego przeze mnie stanowiska pracy w okresie od 1 marca 2024 r. do 31 sierpnia 2026 r., tj. do dnia rozwiązania stosunku pracy.
W doręczonym mi dokumencie w ust. 3 figuruje stanowisko „specjalista ds. analizy danych", podczas gdy w okresie od 1 marca 2024 r. do 31 sierpnia 2026 r. zajmowałem stanowisko „głównego specjalisty ds. analizy danych", a więc umiejscowione w schemacie organizacyjnym zakładu o dwa stopnie zaszeregowania wyżej pod względem hierarchii i wynagrodzenia.
Do wniosku o sprostowanie załączam aneks do umowy o pracę awansujący mnie od 1 marca 2024 r. na stanowisko głównego specjalisty ds. analizy danych.

.....
(data i podpis pracownika)

? We wniosku o sprostowanie świadectwa pracy były pracownik domaga się podania ścisłych ram czasowych, od kiedy do kiedy zajmował stanowisko eksperta ds. sprzedaży i menedżera ds. sprzedaży. Czy mamy obowiązek spełnić jego prośbę?

W obowiązującym wzorze dla świadectwa pracy w ust. 3 nie wskazano wyraźnie sposobu określenia poszczególnych stanowisk pracy w czasie zatrudnienia. Jednak powszechna jest praktyka wskazywania w tym ustępie wszystkich kolejnych stanowisk pracy wraz z datami ich zajmowania. Jeśli więc pracownik o to występuje, powinno się także te daty uwzględnić.

Z opisu ust. 3 zawartego we wzorze świadectwa pracy załączonego do rozporządzenia o świadectwie pracy wynika, że należy w tym miejscu podać rodzaj wykonywanej pracy lub zajmowane stanowiska bądź pełnione funkcje w okresie zatrudnienia wykazywanym w dokumencie. Nie ma więc bezpośrednio wskazanego wymogu określania dat, w jakich były sprawowane poszczególne stanowiska czy funkcje.

Należy jednak zaznaczyć, że podawanie w tej rubryce granic czasowych obejmowania przez pracownika kolejnych stanowisk pracy jest postępowaniem powszechnie akceptowanym i stosowanym jako „dobra praktyka". Dzięki temu osoba odchodząca z pracy

eprasa.pl 6b67869054

zyskuje cenny argument w rekrutacji u kolejnego pracodawcy, który wymaga np. określonego doświadczenia na konkretnym stanowisku.

Jeśli więc takiego sprostowania dokumentu domaga się były pracownik we wniosku o sprostowanie świadectwa pracy, pracodawca powinien uzupełnić ten dokument o ramy czasowe zajmowanych stanowisk.

? **W czerwcu br. pracownik spółki zażądał sprostowania świadectwa pracy, a konkretnie usunięcia spośród wykazanych w nim okresów nieskładkowych dni oczekiwania na prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, z którego ostatecznie zrezygnował. Wobec długiego milczenia pracodawcy (choroba prezesa) w połowie sierpnia br. pracownik poinformował o złożeniu pozwu w sprawie sprostowania dokumentu. Prezes planuje odrzucić roszczenie pracownika, bo jego zdaniem zwolniony mógł skierować sprawę do sądu dopiero w ciągu 14 dni od uzyskania odpowiedzi od pracodawcy. Czy ma rację?**

Nie. Pracownik zachował się prawidłowo. Pracodawca ma 7 dni, licząc od daty otrzymania wniosku o sprostowanie świadectwa pracy, na ewentualne zawiadomienie pracownika w sprawie jego negatywnego rozpatrzenia. Jeśli tego nie zrobi albo uczyni to po upływie 7 dni, wówczas pracownikowi przysługuje bezterminowe prawo do wystąpienia z pozwem o sprostowanie świadectwa pracy.

Po otrzymaniu wniosku o sprostowanie świadectwa pracy pracodawca może zareagować na dwa sposoby. Pierwszy – uwzględnienie wniosku i wydanie w ciągu 7 dni od jego otrzymania nowego zmodyfikowanego świadectwa pracy (§ 7 ust. 1 rozporządzenia o świadectwie pracy).

Drugi – odmowa sprostowania świadectwa pracy. Jeśli pracodawca nie zgadza się z wnioskiem, może zawiadomić pracownika o odmowie sprostowania dokumentu. Powinien to zrobić w ciągu 7 dni od otrzymania wniosku (§ 7 ust. 1 rozporządzenia o świadectwie pracy). Zwolniony ma wówczas prawo wniesienia pozwu do sądu pracy o sprostowanie świadectwa pracy. Ma na to 14 dni od doręczenia odmownego zawiadomienia.

W praktyce zdarza się także (choć jest to niezgodne z przepisami) bezczynność pracodawcy, który nie odpowiada na wniosek wcale lub robi to po terminie 7 dni od otrzymania wniosku. W takiej sytuacji pracownikowi przysługuje bezterminowe prawo do wniesienia do sądu pracy pozwu o sprostowanie dokumentu (art. 97 § $2^{[1]}$ k.p.), co potwierdza także orzecznictwo sądowe:

SO *Termin 14-dniowy (…) dotyczy sytuacji, w której pracodawca nie uwzględnił zgłoszonego przez pracownika wniosku o sprostowanie świadectwa pracy, zawiadamiając go o odmowie. Tylko wtedy, od daty zawiadomienia, biegnie dla pracownika termin 14-dniowy na zgłoszenie żądania do sądu pracy o sprostowanie świadectwa pracy. Natomiast sytuację, w której pracodawca milczy i nie zawiadamia pracownika o odmowie sprostowania świadectwa pracy, reguluje zdanie trzecie art. 97 § $2^{[1]}$ k.p., stanowiąc, że w tym przypadku pracownikowi także przysługuje żądanie wystąpienia do sądu pracy*

eprasa.pl 6b67869054

o sprostowanie świadectwa pracy, jednakże ustawodawca nie zakreśla w tym przepisie dla pracownika żadnego terminu, co jest logiczne, skoro pracodawca nie podejmuje jakichkolwiek czynności w załatwieniu wniosku pracownika o sprostowanie świadectwa pracy (wyrok Sądu Okręgowego w Sieradzu z 9 stycznia 2024 r., sygn. akt IV Pa 34/23).

Zaznaczenia wymaga także fakt, że czas wyczekiwania przez pracownika na świadczenie rehabilitacyjne, z którego pobierania ostatecznie zrezygnował, nie powinien być odnotowywany w świadectwie pracy jako okres nieskładkowy. Nie mieści się on bowiem w zamkniętym katalogu okresów nieskładkowych z art. 7 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Zatem w opisanej w pytaniu sytuacji pracodawca powinien uwzględnić wniosek pracownika i sprostować świadectwo pracy.

? Pracownik spółki przeprowadzającej zwolnienia grupowe został zwolniony dyscyplinarnie za ujawnienie konkurencji tajemnicy pracodawcy. Gdyby został on jednak zwolniony za wypowiedzeniem, podlegałby pakietowi „gwarancji zatrudnienia", na podstawie którego przysługiwałoby mu 90 000 zł dodatkowego wynagrodzenia. Pracownik ten pozwał pracodawcę o zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę, gdyż zwolnienie dyscyplinarne było w jego ocenie niezasadne. W zapadłym pół roku później wyroku sąd przyznał mu odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę w trybie bez wypowiedzenia, naruszające przepisy o rozwiązywaniu umów w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Pracownik kilka dni później złożył wniosek o sprostowanie świadectwa pracy przez zamieszczenie w nim informacji o ustaniu zatrudnienia za wypowiedzeniem zakładu pracy i zawnioskował o wypłatę wynagrodzenia z pakietu gwarancyjnego. Czy w tej sytuacji pracodawca musi skorygować świadectwo pracy? Jeśli tak, to w jaki sposób i do kiedy?

Pracodawca ma 7 dni na wydanie nowego świadectwa pracy z notką o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z inicjatywy pracodawcy. Jednak termin ten jest liczony od daty przedłożenia przez byłego pracownika świadectwa pracy w celu jego korekty, co powinno nastąpić już po uprawomocnieniu się orzeczenia sądu (tj. najwcześniej w dniu jego uprawomocnienia).

Jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, pracodawca musi zamieścić w świadectwie pracy informację, że do rozwiązania umowy doszło za dokonanym przez niego wypowiedzeniem (art. 97 § 3 k.p.). Robi to, wydając nowy dokument wskazujący, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w trybie wypowiedzenia przez pracodawcę. Pracodawca powinien to uczynić w ciągu 7 dni od przekazania świadectwa pracy przez byłego pracownika. Jednak świadectwo pracy do poprawienia pracownik powinien udostępnić już po uprawomocnieniu się wyroku (§ 7 ust. 3 i 4 rozporządzenia o świadectwie pracy). Należy zatem uznać, że termin na sprostowanie świadectwa w tym przypadku upływa najwcześniej po 7 dniach od uprawomocnienia się orzeczenia.

eprasa.pl 6b67869054

Wyrok staje się prawomocny, jeżeli nie przysługuje od niego środek odwoławczy lub inny środek zaskarżenia (art. 363 § 1 ustawy z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego). W konsekwencji wyrok sądu pracy uprawomocnia się z upływem:

- 21 dni od dnia ogłoszenia wyroku – gdy żadna ze stron nie złożyła apelacji i nie wnioskowała o pisemne uzasadnienie,
- 14 dni od dnia doręczenia uzasadnienia – gdy żadna ze stron nie złożyła apelacji, a co najmniej jedna zażądała pisemnego uzasadnienia.

Jeżeli sprawa trafi do drugiej instancji w wyniku apelacji, wyrok sądu odwoławczego nabiera prawomocności w dniu ogłoszenia.

Sprostowanie w tych okolicznościach polega na wystawieniu nowego świadectwa pracy i wskazaniu w ust. 4 pkt 2 tego dokumentu: „rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem pracodawcy", ponieważ zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego w takiej sytuacji stosujemy fikcję prawną, że pracodawca wypowiedział umowę o pracę.

SN *Oznacza to, że z woli ustawodawcy, pewne zdarzenie określone w ustawie (rozwiązanie umowy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika) należy traktować z mocy prawa tak, jakby było ono innym zdarzeniem (wypowiedzeniem umowy przez pracodawcę), powodującym inne, oznaczone skutki prawne, co może być potraktowane jako zastosowanie fikcji prawnej. (…) Fikcja ta wywołuje retroaktywne skutki prawne od momentu rozwiązania umowy o pracę* (wyrok SN z 9 marca 2023 r., sygn. akt II PSKP 82/22, OSNP 2023/11/114).

Nowy dokument należy sporządzić z bieżącą datą na aktualnym w tym dniu wzorze. Powinien go podpisać obecny pracodawca albo osoba aktualnie go reprezentująca (tzn. w dniu wystawiania nowego dokumentu). Najpóźniej w dniu wydania nowego świadectwa pracy trzeba też usunąć z akt osobowych pracownika poprzednio wydane świadectwo pracy i zniszczyć je w sposób uniemożliwiający odtworzenie jego treści. Niektórzy eksperci twierdzą, że należy również poprosić zatrudnionego o zwrot starego świadectwa pracy w celu jego zniszczenia.

Ponadto wcześniej przywołany wyrok przyznaje zwolnionemu możliwość ubiegania się o rekompensatę określoną w pakiecie „gwarancji zatrudnienia".

SN *Nieuzasadnione rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. i zasądzenie na rzecz pracownika zwolnionego w trybie natychmiastowym przez sąd pracy odszkodowania z art. 58 k.p., umożliwia takiemu pracownikowi wystąpienie z roszczeniem o świadczenie przewidziane w zakładowym porozumieniu zbiorowym tylko dla pracowników, którzy otrzymali wypowiedzenie umowy o pracę* (wyrok SN z 9 marca 2023 r., sygn. akt II PSKP 82/22, OSNP 2023/11/114).

W uzasadnieniu do przywołanego wyroku Sąd Najwyższy dopowiedział, że:

SN *Obowiązek zamieszczenia (…) w świadectwie pracy informacji, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonanym przez pracodawcę (art. 97 § 3 k.p.) oznacza, że pracownik przy ustalaniu uprawnień zależnych od sposobu*

eprasa.pl 6b67869054

rozwiązania stosunku pracy powinien być traktowany tak, jakby rozwiązano z nim stosunek pracy za wypowiedzeniem i nie może ponosić ujemnych następstw rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z jego winy.

? Z powodu jednorazowego opóźnienia wypłaty premii pracownik bezzwłocznie porzucił pracę. Pod koniec lipca 2026 r. zakład pracy uzyskał przed sądem odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na mocy art. 55 § 1[1] k.p. Wyrok uprawomocnił się 17 sierpnia 2026 r. Czy na jego podstawie firma musi poprawić świadectwo pracy, a jeśli tak, to w jaki sposób?

Zakład pracy, któremu sąd przyznał na mocy prawomocnego wyroku odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie przez zatrudnionego umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1[1] k.p., może uzupełnić wydane mu świadectwo pracy o notkę na temat wyroku zasądzającego na rzecz pracodawcy odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia. W tym celu były pracownik ma obowiązek w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia dostarczyć pracodawcy stary dokument (§ 9 ust. 1 rozporządzenia o świadectwie pracy). Pracodawca ma na korektę dokumentu 7 dni od jego doręczenia. Korekta ta polega na zamieszczeniu w ust. 8 świadectwa pracy „Informacje uzupełniające" wzmianki o tym fakcie.

Przykładowa treść wzmianki w świadectwie pracy o orzeczeniu sądu pracy przyznającego odszkodowanie pracodawcy

> Sąd Rejonowy w Płocku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych prawomocnym wyrokiem z 29 maja 2026 r. (sygn. akt. IV P 129/25) zasądził od pracownika na rzecz pracodawcy odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1[1] k.p.

Adnotację dopisuje się odręcznie lub komputerowo na oryginalnym dokumencie przedłożonym przez pracownika oraz opatruje pieczęcią pracodawcy albo podpisem obecnego pracodawcy bądź osoby aktualnie go reprezentującej. Zdarza się, że w ust. 8 świadectwa pracy brakuje miejsca na zamieszczenie wskazanej notatki. Sporządza się ją wówczas na osobnej czystej kartce, trwale dołączonej do świadectwa pracy (np. zszytej), sygnowanej pieczęcią pracodawcy i podpisem odpowiedniej osoby.

W przypadku gdy po niekorzystnym wyroku były pracownik nie dostarcza świadectwa pracy na potrzeby jego poprawienia, zakład pracy powinien go wówczas do tego wezwać (§ 9 ust. 1 rozporządzenia o świadectwie pracy). Przepisy nie precyzują formy wezwania. Dopuszczalna jest zatem forma pisemna, elektroniczna bądź dokumentowa. Pracodawca musi jednak pamiętać o postępowaniu w relacjach z pracownikami w taki sposób, by zawsze dowieść zrealizowanych obowiązków czy czynności. Dlatego zaleca się sporządzenie wezwania i przesłanie go listem poleconym lub choćby e-mailem. Po uzyskaniu świadectwa pracy pracodawca powinien wydać je zainteresowanemu w wersji uzupełnionej w ciągu kolejnych 7 dni.

eprasa.pl 6b67869054

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 52 § 1, art. 55, art. 58, art. 97 § 2[1], § 3 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1046)
- § 7 oraz załącznik do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1016)
- art. 7 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1749; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 425)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok SO w Sieradzu z 9 stycznia 2024 r. (sygn. akt IV Pa 34/23)
- wyrok SN z 9 marca 2023 r. (sygn. akt II PSKP 82/22, OSNP 2023/11/114)

©℗
Anna Kaliszewska
prawnik, wykładowca i ekspert w zakresie kadr i płac
z wieloletnim doświadczeniem zawodowym

2 Czy pracownik może skorzystać ze zwolnienia lekarskiego na dziecko bezpośrednio po własnej długotrwałej chorobie

PROBLEM

Mamy pracownika, który miał powrócić do pracy po 182 dniach zwolnienia lekarskiego. Otrzymaliśmy jednak od niego zwolnienie lekarskie na dziecko w wieku do 14 lat na kolejne 2 tygodnie. Czy może on skorzystać z takiego zwolnienia bez wykonania kontrolnych badań lekarskich, które powinien przeprowadzić po swojej długotrwałej niezdolności do pracy?

RADA

Tak. Państwa pracownik bezpośrednio po zakończeniu długotrwałego zwolnienia lekarskiego może skorzystać ze zwolnienia od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad chorym dzieckiem i otrzyma za ten okres zasiłek opiekuńczy. Nie jest konieczne w tym przypadku uzyskanie orzeczenia lekarskiego dopuszczającego pracownika do pracy przed skorzystaniem z tego uprawnienia.

UZASADNIENIE

W sytuacji niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni spowodowanej chorobą pracownik podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku (art. 229 § 2 ustawy z 26 czerwca

eprasa.pl 6b67869054

1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.). Ponadto pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie (art. 229 § 4 k.p.). W przypadku gdy pracownik bezpośrednio po zakończeniu korzystania z długotrwałego zwolnienia lekarskiego nie będzie świadczył pracy, ale zamierza skorzystać ze zwolnienia od pracy w celu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem, to chociaż przepisy k.p. wprost tego nie rozstrzygają, należy uznać, że nie jest konieczne uzyskanie przez niego orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku, na którym jest zatrudniony.

Długotrwała nieobecność a zdolność do pracy. Przez wiele lat Sąd Najwyższy prezentował pogląd, że korzystanie przez pracownika z uprawnień, m.in. z urlopu wypoczynkowego, nie jest możliwe, jeżeli pracownik nie jest zdolny do pracy (m.in. wyrok SN z 28 października 2009 r., sygn. akt II PK 123/09, OSNP 2011/11–12/148). W orzecznictwie wskazywano, że niezdolność do pracy wyłącza możliwość korzystania z urlopu zgodnie z jego przeznaczeniem, w związku z czym udzielenie urlopu w okresie niezdolności do pracy jest prawnie niedopuszczalne, także wówczas gdy pracownik wyraził na to zgodę.

Jednakże są też wyroki, w których Sąd Najwyższy zaprezentował odmienny pogląd, orzekając, że dopuszczalne jest, aby lekarz medycyny pracy zbadał rekonwalescenta dopiero po powrocie z urlopu wypoczynkowego, jeżeli pracownik skorzystał z urlopu zgodnie z obowiązującym planem urlopów (zob. wyrok SN z 20 marca 2008 r., sygn. akt II PK 214/07, OSNP 2009/15–16/194).

Mając na względzie, że możliwość skorzystania z tzw. zwolnienia lekarskiego na dziecko jest uprawnieniem pracowniczym tak samo jak prawo do urlopu wypoczynkowego, to po długotrwałym zwolnieniu lekarskim pracownik może skorzystać ze zwolnienia na chore dziecko czy też z tzw. dni opieki na zdrowe dziecko (art. 188 k.p.) analogicznie jak z urlopu wypoczynkowego.

Brak zdolności do pracy a zasiłek opiekuńczy. Zasiłek opiekuńczy przysługuje przez okres zwolnienia od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki co do zasady nie dłużej jednak niż przez 60 dni w roku kalendarzowym, jeżeli opieka sprawowana jest nad dziećmi w wieku do 14 lat.

Nie ma znaczenia, że konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem następuje bezpośrednio po niezdolności do pracy spowodowanej chorobą pracownika, z tytułu której wykorzystał on pełny okres zasiłkowy (182 dni), ponieważ są to dwa różne zasiłki (zasiłek chorobowy i zasiłek opiekuńczy). Przepisy ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa nie przewidują zaliczania dni sprawowania opieki nad chorym dzieckiem do okresu zasiłkowego, do którego wlicza się wyłącznie niezdolność do pracy spowodowaną własną chorobą pracownika.

eprasa.pl 6b67869054

Kontrolne badanie medycyny pracy. Natomiast po zakończeniu przez pracownika zwolnienia lekarskiego na chore dziecko, przed dopuszczeniem go do świadczenia pracy, pracodawca będzie musiał skierować pracownika na kontrolne badania lekarskie, aby sprawdzić jego zdolność do pracy na zajmowanym przez niego stanowisku. To na pracodawcy spoczywa bowiem obowiązek skierowania pracownika na badania kontrolne po wyczerpaniu okresu chorobowego (wyrok SN z 21 września 2001 r., sygn. akt I PKN 639/00, OSNP 2003/17/415, oraz wyrok SN z 21 czerwca 2005 r., sygn. akt II PK 319/04, OSNP 2006/3–4/49).

PRZYKŁAD

Pracownica przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu złamanej nogi przez 2 miesiące i 1 września 2026 r. miała wrócić do pracy. Postanowiła jednak wziąć udział w uroczystości rozpoczęcia roku szkolnego swojej 10-letniej córki i wystąpiła do pracodawcy o udzielenie jej jednego dnia zwolnienia od pracy przysługującego pracownikowi wychowującemu co najmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat (art. 188 k.p.). Pracodawca odmówił pracownicy udzielenia zwolnienia od pracy, stwierdzając, że nie jest to możliwe, ponieważ nie ma ona aktualnych badań lekarskich dopuszczających do pracy i nie może tym samym skorzystać z takiego dnia wolnego. Działanie pracodawcy należy uznać za naruszające przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem, co jest zagrożone grzywną w wysokości od 2000 zł do 60 000 zł.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 188, art. 229 i art. 281 § 1 pkt 5 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1046)
- art. 9, art. 32 i art. 33 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 854)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok SN z 28 października 2009 r. (sygn. akt II PK 123/09, OSNP 2011/11–12/148)
- wyrok SN z 20 marca 2008 r. (sygn. akt II PK 214/07, OSNP 2009/15–16/194)
- wyrok SN z 21 września 2001 r. (sygn. akt I PKN 639/00, OSNP 2003/17/415)
- wyrok SN z 21 czerwca 2005 r. (sygn. akt II PK 319/04, OSNP 2006/3–4/49)

©℗
Małgorzata Podgórska
specjalista z zakresu prawa pracy, prawnik,
od wielu lat zajmuje się problematyką prawa pracy

Więcej na **inforlex.pl**



Dodatkowe materiały specjalne dostępne dla Prenumeratorów na **inforlex.pl**

Zaloguj się do konta

eprasa.pl 6b67869054

1 Refundacja okularów i szkieł korygujących wzrok – odpowiedzi na pytania Czytelników

Zobacz więcej www.inforlex.pl

Pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi okulary lub szkła kontaktowe korygujące wzrok, jeżeli wyniki badań profilaktycznych wykażą potrzebę ich stosowania podczas pracy przy monitorze ekranowym. W praktyce obowiązek ten jest najczęściej realizowany poprzez refundację kosztów ich zakupu. Przepisy nie określają jednak ani minimalnej, ani maksymalnej wysokości zwrotu, pozostawiając pracodawcy swobodę w ustaleniu zasad dofinansowania. Wyznaczony limit powinien jednak odpowiadać rzeczywistym kosztom zakupu okularów lub szkieł o parametrach zaleconych przez lekarza medycyny pracy i nie może prowadzić do iluzorycznego wykonania obowiązku wynikającego z przepisów bhp.

Podstawą dokonania refundacji jest orzeczenie wydane pracownikowi w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej, stwierdzające konieczność stosowania korekcji wzroku podczas pracy przy monitorze, oraz dokument potwierdzający poniesienie wydatku. Jednak w praktyce sposób realizacji tego obowiązku nadal powoduje liczne wątpliwości. Problemy dotyczą m.in. dokumentów stanowiących podstawę do przyznania świadczenia, zasad kierowania pracowników na dodatkowe badania profilaktyczne, możliwości wprowadzania limitów kwotowych i czasowych, prawa do refundacji w przypadku pogorszenia wzroku, a także sposobu dokumentowania wydatków oraz skutków podatkowych i składkowych nieprawidłowo przyznanego świadczenia.

Wątpliwości w zakresie prawa do refundacji pojawiają się również w odniesieniu do pracowników korzystających z prywatnych okularów, osób rozpoczynających zatrudnienie z aktualnym orzeczeniem wydanym dla poprzedniego pracodawcy czy zleceniobiorców wykonujących pracę przy monitorze ekranowym.

W opracowaniu przedstawiamy odpowiedzi na najczęściej pojawiające się pytania Czytelników wraz z praktycznymi wskazówkami dla pracodawców.

? Czy do refundacji kosztów zakupu przez pracownika okularów lub szkieł kontaktowych wystarczy recepta od okulisty?

Przedłożenie przez pracownika wyłącznie recepty wystawionej przez lekarza okulistę bądź optometrystę (nawet w ramach publicznej służby zdrowia) jest niewystarczające w zakresie dokumentacji do przyznania refundacji kosztów zakupu pomocy optycznych. **Recepta okulistyczna ma charakter techniczno-medyczny i nie stanowi dowodu**

eprasa.pl 6b67869054

na to, że wada wzroku wymaga korekcji właśnie w związku z pracą przy monitorze ekranowym w rozumieniu przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (dalej: rozporządzenie z 1 grudnia 1998 r.).

Pracodawca jest zobowiązany zapewnić okulary lub soczewki, jeżeli wyniki badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej wykażą potrzebę ich stosowania podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego (§ 8 ust. 2 rozporządzenia z 1 grudnia 1998 r.). **Pojęcie profilaktycznej opieki zdrowotnej odnosi się wyłącznie do badań (wstępnych, okresowych lub kontrolnych) przeprowadzanych na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę.**

Wypłata refundacji na podstawie zwykłej recepty, z pominięciem badań, jakie należy w takim przypadku wykonać w ramach medycyny pracy, powoduje powstanie po stronie pracownika przychodu ze stosunku pracy podlegającego opodatkowaniu i oskładkowaniu.

PRZYKŁAD

Pracownik zatrudniony jako programista przedłożył pracodawcy fakturę za okulary oraz receptę od prywatnego okulisty, twierdząc, że podczas wizyty kontrolnej lekarz stwierdził u niego wadę wzroku uniemożliwiającą czytanie kodów oprogramowania bez korekcji wzroku. Pracownik posiada ważne badania okresowe sprzed roku, w których nie stwierdzono wady wzroku. Pracodawca nie powinien dokonywać refundacji na podstawie dostarczonej recepty. Należy poinformować pracownika o konieczności uzyskania skierowania na wcześniejsze badanie profilaktyczne w związku ze zgłoszonym pogorszeniem wzroku. Dopiero orzeczenie lekarza medycyny pracy z wpisem o konieczności stosowania okularów w pracy przy monitorze będzie stanowić podstawę do zwolnienia takiego dofinansowania z podatku i składek.

? Czy można uznać wynik prywatnego badania od lekarza okulisty za podstawę do dokonania refundacji zakupu okularów?

Wyniki prywatnego badania okulistycznego, wykonanego bez skierowania od pracodawcy, nie powodują po stronie podmiotu zatrudniającego obowiązku zwrotu kosztów zakupu okularów. Badanie profilaktyczne musi odbyć się co do zasady w placówce, z którą pracodawca ma podpisaną umowę o świadczenie usług medycyny pracy.

Zaświadczenie uzyskane przez pracownika poza badaniami z zakresu medycyny pracy może być sygnałem dla pracodawcy, że stan zdrowia pracownika uległ zmianie. W takiej sytuacji, na wniosek pracownika, pracodawca powinien wystawić skierowanie na badanie profilaktyczne poza terminem wynikającym z posiadanego zaświadczenia o odbyciu przez pracownika badań wstępnych lub okresowych. Jak wskazał Dyrektor KIS w interpretacji indywidualnej z 4 lutego 2025 r. (sygn. 0112-KDIL2-1.4011.935.2024.2.DJ), pogorszenie wzroku pracownika należy traktować jako zmianę jego stanu zdrowia, uzasadniającą konieczność wcześniejszego przeprowadzenia badania lekarskiego. Refundacja

eprasa.pl 6b67869054

kosztów okularów zakupionych na podstawie takiego dodatkowego badania w ramach medycyny pracy korzysta ze zwolnienia podatkowego i w zakresie składek ZUS.

PRZYKŁAD

Pracownik wykonał kompleksowe, drogie badania wzroku w prywatnej klinice okulistycznej (bez skierowania), a następnie zakupił okulary progresywne. Obecnie domaga się zwrotu kosztów badań oraz zakupu okularów, powołując się na fakt, że wykonał badania w weekend, co jest realną oszczędnością dla firmy. W tej sytuacji pracodawca powinien odmówić refundacji kosztów badania prywatnego oraz zakupu okularów. Należy pouczyć pracownika o konieczności złożenia wniosku o skierowanie i wykonania badania w ramach medycyny pracy. Dopiero na tej podstawie pracownik może dokonać zakupu okularów. Jeżeli pracodawca dokonałby dofinansowania bez zachowania tej procedury, taka czynność oznaczałaby konieczność opodatkowania i oskładkowania całej przyznanej kwoty.

? Czy istnieje minimalna kwota refundacji za zakup okularów lub szkieł korygujących wzrok?

Przepisy z zakresu bhp nie określają kwoty minimalnej ani maksymalnej refundacji za zakup okularów lub szkieł korygujących. Jednakże autonomiczne ustalanie limitów przez pracodawcę nie jest dowolne. Kwota refundacji musi być bowiem realna. Sąd Rejonowy we Wrocławiu w wyroku z 9 września 2020 r. (sygn. akt X P 345/19) podkreślił, że nie sposób uznać, by uprawnienia pracownika mogły ulec tak dalekiemu ograniczeniu, aby uniemożliwiały one zakup okularów. **Kwota dofinansowania powinna wystarczyć na zakup szkieł korygujących o parametrach zaleconych przez lekarza oraz podstawowych oprawek.** Przyznanie kwoty symbolicznej (np. z przedziału od 50 zł do 100 zł) może zostać uznane przez Państwową Inspekcję Pracy za pozorowanie wykonania obowiązku, co jest zagrożone grzywną od 2000 zł do 60 000 zł (art. 283 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej: k.p.).

PRZYKŁAD

Firma „O” ustaliła w regulaminie pracy limit refundacji z tytułu zakupu okularów lub szkieł korygujących na poziomie 150 zł raz na 4 lata. Pracownik przedstawił orzeczenie lekarskie o silnym astygmatyzmie, w przypadku którego same szkła z powłoką antyrefleksyjną (wymaganą przy monitorze) kosztują 450 zł. Pracownik żąda pełnego pokrycia kosztów szkieł. Pracodawca powinien zaktualizować regulamin lub sfinansować pełny koszt szkieł oraz oprawek do rozsądnej, rynkowej wysokości (np. w granicach 300–500 zł). Limit 150 zł w 2026 r. jest nierynkowy i powoduje duże ryzyko złożenia przez pracownika skargi do PIP. Zalecanym rozwiązaniem jest powiązanie limitu dofinansowania np. z minimalnym wynagrodzeniem (przykładowo może ono stanowić 15–20% tego wynagrodzenia) i wówczas dofinansowanie to jest automatycznie waloryzowane.

eprasa.pl 6b67869054

? Czy można ograniczyć prawo pracownika do refundacji okularów lub szkieł korygujących wzrok?

Pracodawca nie może ograniczać prawa pracownika do refundacji, jeśli spełnione są przesłanki uprawniające go do tego świadczenia. Niedopuszczalne jest wyłączanie z refundacji osób zatrudnionych na okres próbny, pracujących na część etatu (jeżeli wykonują pracę przy monitorze przez co najmniej 4 godziny na dobę) czy będących w okresie wypowiedzenia. Obowiązek przyznania refundacji dotyczy każdego pracownika, co obejmuje również praktykantów i stażystów (§ 2 pkt 4 rozporządzenia z 1 grudnia 1998 r.). Jedyne dopuszczalne ograniczenia dotyczą parametrów technicznych okularów (brak finansowania powłok czysto estetycznych, np. barwienia szkieł, jeśli nie wynika to z zalecenia lekarza).

PRZYKŁAD

Pracodawca wprowadził zasadę w regulaminie pracy, że refundacja przysługuje dopiero po przepracowaniu pełnego roku w firmie. Stażysta, pracujący 8 godzin dziennie przy komputerze, przedłożył pracodawcy orzeczenie o konieczności stosowania okularów i żąda zwrotu kosztów po pierwszym miesiącu stażu. Pracodawca musi dokonać refundacji. Postanowienie o rocznym stażu jest bezskuteczne jako mniej korzystne dla pracownika niż przepisy powszechnie obowiązujące. Odmowa może skutkować nakazem zapłaty wydanym przez inspektora PIP.

? Czy można ograniczyć prawo do refundacji okularów lub szkieł korygujących wzrok na okres np. raz na 3 lata?

Wprowadzenie w regulaminie pracy sztywnego okresu, po upływie którego można wnioskować o refundację okularów lub szkieł (np. raz na 2, 3 lub 4 lata), jest dopuszczalne jako instrument planowania budżetowego, ale ma charakter wyłącznie organizacyjny. Takie postanowienie staje się bezskuteczne w każdym przypadku, gdy stan zdrowia pracownika ulegnie pogorszeniu przed upływem tego terminu. Jeżeli pracownik przejdzie badanie profilaktyczne (nawet kontrolne po chorobie powyżej 30 dni) i lekarz wyda nowe zalecenie (zmiana mocy szkieł), pracodawca musi ponowić refundację, niezależnie od tego, że od poprzedniej minęło np. tylko 6 miesięcy. Jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z 18 grudnia 2002 r. (sygn. akt I PK 44/02, OSNP 2004/12/209), orzeczenie lekarskie staje się nieaktualne w przypadku wystąpienia zdarzeń wskazujących na zmianę stanu zdrowia pracownika.

PRZYKŁAD

Regulamin przewiduje zwrot kosztów zakupu okularów i szkieł korygujących co 3 lata. Pracownik wymienił okulary rok temu. Po powrocie przez niego z długiego zwolnienia lekarskiego (po odbyciu badań kontrolnych) w sierpniu 2026 r. lekarz stwierdził pogłębienie wady o 1 dioptrię i nakazał wymianę szkieł. Pracodawca musi sfinansować

eprasa.pl 6b67869054

wymianę szkieł (i ewentualnie oprawek, jeśli szkła do nich nie pasują), mimo że od ostatniej refundacji nie minęły 3 lata. Odmowa byłaby naruszeniem przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy.

? Jak ustalić prawo do refundacji lub dofinansowania zakupu okularów albo szkieł korygujących w razie pogorszenia wzroku?

W przypadku subiektywnego przeświadczenia pracownika o pogorszeniu wzroku powinien on złożyć pisemny wniosek o skierowanie na wcześniejsze badania profilaktyczne. Pracodawca ma obowiązek wystawić takie skierowanie niezwłocznie. Jeśli lekarz medycyny pracy (lub okulista, do którego lekarz medycyny pracy skierował pracownika) potwierdzi w orzeczeniu konieczność zmiany korekcji, powstaje nowe prawo do refundacji czy dofinansowania. Należy pamiętać, że orzeczenie lekarza musi wprost być związane z pracą przy monitorze. Nie wystarczy ogólne stwierdzenie wady wzroku – musi pojawić się zalecenie stosowania korekcji podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego.

PRZYKŁAD

Pracownik twierdzi, że pogorszył mu się wzrok, ale lekarz medycyny pracy podczas dodatkowego badania uznał, że dotychczasowe okulary są wystarczające i nie wydał nowego zalecenia. Pracownik zakupił nowe okulary na własną rękę i żąda refundacji. Odmowa refundacji będzie w pełni uzasadniona. Skoro badanie profilaktyczne wykonane w ramach medycyny pracy nie wykazało potrzeby zmiany korekcji, pracodawca nie ma obowiązku finansowania takiego zakupu.

? Na kogo powinna zostać wystawiona faktura za zakup okularów lub szkieł korygujących, jeżeli pracownik dokonuje zakupu – na pracownika czy pracodawcę?

Faktura może być wystawiona zarówno na pracownika, jak i na pracodawcę. Jednakże Dyrektor KIS w najnowszych interpretacjach wyraźnie zaleca wystawianie faktur na dane osobowe pracownika (imię, nazwisko, adres). Uzasadnieniem jest tu fakt, że okulary korekcyjne są dobrem o charakterze ściśle osobistym. To pracownik wchodzi w ekonomiczne władztwo nad nimi i to on jest ich faktycznym właścicielem. W interpretacji indywidualnej Dyrektora KIS z 8 września 2025 r. (sygn. 0111-KDIB3-1.4012.541.2025.2.MG) wskazano, że pracodawcy nie przysługuje prawo do odliczenia VAT, ponieważ to nie on nabywa prawo do rozporządzania okularami jak właściciel. Zatem wystawienie faktury na pracownika jest najbardziej transparentne i bezpieczne dla obu stron.

PRZYKŁAD

Pracownik dostarczył fakturę wystawioną na dane swojej żony, z którą ma wspólnotę majątkową, twierdząc, że to żona zapłaciła za nią kartą w salonie optycznym. W tej

eprasa.pl 6b67869054

sytuacji należy odmówić przyjęcia faktury i zażądać korekty danych nabywcy na dane pracownika. Faktura na osobę trzecią uniemożliwia zakwalifikowanie wydatku jako świadczenia dla pracownika wynikającego z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy.

? Czy można wymagać faktury za zakup okularów lub szkieł korygujących wzrok wystawionej wyłącznie na pracodawcę, np. w regulacjach wewnętrznych?

Pracodawca może wprowadzić wymóg przedstawienia przy ubieganiu się o refundację lub dofinansowanie faktury wystawionej na firmę, np. ze względu na politykę księgową, ale nie może on być podstawą do odmowy wypłaty tego świadczenia, jeśli pracownik dostarczy fakturę na swoje dane. Obowiązek zapewnienia ochrony wzroku wynika z przepisów prawa pracy o randze ustawowej, które są nadrzędne wobec regulaminów zakładowych. **Jeżeli pracownik spełnił merytoryczne warunki do uzyskania dofinansowania, pracodawca musi je wypłacić.** Dyrektor KIS wielokrotnie potwierdzał, że faktura na pracownika pozwala na ujęcie wydatku w kosztach uzyskania przychodu firmy na podstawie dowodu wewnętrznego z załączoną fakturą na pracownika (m.in. interpretacje indywidualne z: 5 maja 2026 r., sygn. 0111-KDIB1--2.4010.54.2026.1.EWJ, 2 kwietnia 2015 r., sygn. IPPB5/4510-45/15-2/KS, 23 września 2024 r., sygn. 0111-KDIB1-1.4010.381.2024.1.BS).

PRZYKŁAD

Regulamin firmy „X" stanowi, że zwrot kosztów za okulary lub szkła korygujące wzrok następuje wyłącznie na podstawie faktury wystawionej na spółkę. Pracownik dostarczył fakturę na siebie, argumentując, że salon optyczny odmówił wystawienia faktury na firmę przy zakupie wyrobu medycznego na miarę. Pracodawca powinien przyjąć fakturę wystawioną na pracownika i dokonać refundacji. Odmowa naraża firmę na zarzut niewypełnienia obowiązków z zakresu bhp. Firma może zaksięgować wydatek jako koszt uzyskania przychodów, a w zakresie składek ZUS i podatku zostaje zachowane zwolnienie tak wypłaconej kwoty.

? Czy pracownikowi przysługuje dofinansowanie, jeśli używa okularów prywatnych?

Posiadanie przez pracownika prywatnych okularów w żaden sposób nie zwalnia pracodawcy z obowiązku sfinansowania tego rodzaju korekcji związanej z pracą przy monitorze. Pracodawca nie może żądać od pracownika wykorzystywania jego prywatnego mienia do celów zawodowych w zakresie ochrony zdrowia. Należy też wziąć pod uwagę, że refundacji lub dofinansowaniu podlegają okulary zakupione po uzyskaniu zaświadczenia od lekarza medycyny pracy. Jeśli pracownik miał okulary przed badaniem, nie może za nie wstecznie żądać zwrotu.

eprasa.pl 6b67869054

PRZYKŁAD

Pracownik posiada okulary do czytania zakupione prywatnie. Podczas badań okresowych lekarz potwierdził tę samą wadę i zalecił stosowanie okularów o tych samych parametrach w pracy z monitorem. Pracownik chce otrzymać służbową parę okularów, aby nie używać prywatnych. Pracodawca musi sfinansować nową parę okularów. Skoro lekarz wydał orzeczenie o potrzebie korekcji wzroku w postaci okularów do pracy przy monitorze, pracodawca musi ją zapewnić, niezależnie od posiadania przez pracownika prywatnych okularów o tych samych parametrach.

? Czy każda wada wzroku oznacza prawo pracownika do refundacji lub dofinansowania okularów bądź szkieł korygujących?

Nie. Prawo do refundacji (lub dofinansowania) powstaje w przypadku tych wad wzroku (np. nadwzroczność, krótkowzroczność, astygmatyzm, prezbiopia), które wymagają korekcji specjalnie do pracy przy monitorze, co musi zostać jednoznacznie stwierdzone przez lekarza medycyny pracy. **Jeśli wada wzroku nie utrudnia pracy z monitorem lub nie wymaga korekcji w tym konkretnym środowisku (według oceny lekarza), refundacja (lub dofinansowanie) nie przysługuje.** Często kontrowersje powodują okulary typu zerówki z filtrem światła niebieskiego. Przepisy z zakresu bhp nakładają obowiązek finansowania tylko okularów korygujących wzrok. Jeżeli pracownik nie ma wady wzroku, pracodawca nie ma ustawowego obowiązku refundacji (lub dofinansowania) zerówek, chyba że lekarz uzna je za środek ochrony indywidualnej.

PRZYKŁAD

Pracownik ma doskonały wzrok, ale domaga się refundacji okularów z powłoką Blue Control, bo odczuwa pieczenie oczu od ekranu. Lekarz medycyny pracy nie stwierdził potrzeby korekcji. Pracodawca może odmówić refundacji jako świadczenia z zakresu bhp. Jednak ma możliwość sfinansowania takich okularów jako benefitu (dobrowolnie), ale wówczas kwota zwrotu będzie opodatkowana i oskładkowana.

? Czy pracodawca może rozszerzyć prawo do refundacji (dofinansowania) albo zapewnienia okularów lub szkieł korygujących na wszystkich pracowników?

Pracodawca może dobrowolnie rozszerzyć program refundacji (lub dofinansowania) okularów lub szkieł korygujących wzrok na wszystkich pracowników (np. pracujących przy monitorze przez mniej niż 4 godziny lub pracowników fizycznych, którzy nie używają w pracy okularów bądź szkieł) w ramach polityki benefitowej, w celu budowania dobrego wizerunku firmy. Należy jednak pamiętać, że zwolnienie ze składek ZUS i podatku przysługuje tylko w przypadku świadczeń wynikających z przepisów z zakresu bhp. **Jeśli refundacja (lub dofinansowanie) dotyczy osoby, która nie spełnia ustawowych wymogów (np. pracuje z monitorem przez 2 godziny dziennie), kwota zwrotu staje się jego przychodem podlegającym opodatkowaniu i oskładkowaniu.**

eprasa.pl 6b67869054

PRZYKŁAD

Firma „K" chce sfinansować okulary przeciwsłoneczne wszystkim kurierom. Może to zrobić, ale ta kwota będzie stanowiła przychód pracownika podlegający opodatkowaniu i oskładkowaniu, chyba że lekarz medycyny pracy uzna okulary z filtrem UV za niezbędny środek ochrony indywidualnej na danym stanowisku (np. ze względu na olśnienie słońcem podczas jazdy).

? Czy pracodawca może sfinansować ponadstandardowe oprawki do okularów korygujących wzrok?

Ustawowy obowiązek pracodawcy w zakresie zapewnienia okularów korygujących wzrok ogranicza się do zapewnienia szkieł o zalecanych parametrach oraz oprawek w standardzie podstawowym. Pracownik nie może rościć sobie prawa do oprawek od znanych projektantów. Standardową i bezpieczną praktyką jest finansowanie oprawek do wysokości ustalonego w regulaminie pracy limitu (np. 200–300 zł tylko na oprawki). Jeśli pracownik wybierze oprawki droższe (premium), różnicę pokrywa z własnych środków. **Pełne sfinansowanie luksusowych oprawek bez limitu może zostać zakwestionowane przez fiskusa jako nieuzasadnione przysporzenie majątkowe pracownika (nadwyżka estetyczna nad funkcjonalną).**

PRZYKŁAD

Pracownik zakupił oprawki za 2500 zł i szkła za 500 zł. Regulamin przewiduje refundację do 500 zł. Pracownik żąda 100% zwrotu za szkła i oprawki. Pracodawca wypłacił 500 zł (zgodnie z limitem). Kwota ta jest zwolniona z podatku i składek ZUS. Pozostałe 2500 zł obciąża wyłącznie pracownika.

? Czy można dofinansować zakup okularów, jeżeli nowy pracownik przedstawił orzeczenie lekarskie o konieczności noszenia okularów w pracy wystawione na innego pracodawcę?

Z punktu widzenia przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy oraz podatkowych nie należy dokonywać refundacji (lub dofinansowania) na podstawie orzeczenia wystawionego dla innego podmiotu. Obowiązek zapewnienia bezpiecznych warunków pracy jest zindywidualizowany i wiąże się z konkretnym stosunkiem pracy. Mimo że art. 229 § $1^{[1]}$ k.p. pozwala na pominięcie badań wstępnych m.in. osób przyjmowanych do pracy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy, jeśli przerwa w zatrudnieniu nie przekracza 30 dni, na podstawie aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku oraz skierowania na badania będącego podstawą wydania tego orzeczenia, to dla celów refundacji (lub dofinansowania) organ skarbowy może uznać taki zwrot za wydatek niezwiązany z realizacją przez nowego pracodawcę własnych obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Skutkuje to utratą prawa do zwolnienia z podatku i skła-

eprasa.pl 6b67869054

dek ZUS przekazanego w tych okolicznościach dofinansowania. Nowy pracodawca powinien skierować pracownika na badania profilaktyczne. Wówczas dofinansowanie będzie korzystać z ww. zwolnień.

PRZYKŁAD

Nowo zatrudniony w spółce „B" dyrektor finansowy przedłożył aktualne orzeczenie lekarskie od poprzedniego pracodawcy (ważne jeszcze przez 3 lata), w którym widnieje zalecenie stosowania okularów do pracy przy monitorze. Na tej podstawie zakupił okulary za 1500 zł i żąda od nowego pracodawcy refundacji zgodnie z obowiązującym w firmie limitem, argumentując, że orzeczenie jest ważne, a on nie musi przechodzić ponownych badań ze względu na krótki czas przerwy w zatrudnieniu. Pracodawca powinien odmówić dokonania refundacji na podstawie orzeczenia wystawionego dla poprzedniego podmiotu. Nawet jeśli firma skorzystała z prawa do odstąpienia od badań wstępnych przy zatrudnieniu, w celu bezpiecznego dofinansowania okularów należy wystawić pracownikowi skierowanie na profilaktyczne badanie lekarskie (np. okresowe) z wyraźnym wskazaniem pracy przy monitorze ekranowym powyżej 4 godzin. Dopiero orzeczenie wydane na rzecz obecnego pracodawcy będzie stanowiło podstawę do wypłaty kwoty zwolnionej z podatku i składek ZUS.

? Czy zleceniobiorca ma prawo do dofinansowania okularów lub szkieł korygujących wzrok?

Jeżeli charakter zadań zleceniobiorcy wymaga pracy przy monitorze ekranowym przez co najmniej połowę dobowego wymiaru czasu pracy (minimum 4 godziny), zleceniodawca może, a w pewnych okolicznościach powinien, sfinansować świadczenie w postaci zapewnienia okularów lub szkieł korygujących wzrok. Pracodawca (rozumiany w tym kontekście jako zleceniodawca) jest zobowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy nie tylko osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, ale także osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (art. 304 § 1 k.p.). Przepis ten stanowi podstawę do objęcia obowiązkami z zakresu profilaktycznej ochrony zdrowia również zleceniobiorców. Potwierdza to m.in. interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 11 października 2024 r. (sygn. 0112-KDIL2-1.4011.594.2024.2.KP). **Prawidłowo przyznana refundacja lub dofinansowanie kosztów okularów bądź szkieł dla zleceniobiorcy może korzystać z preferencji podatkowych i w zakresie składek ZUS.** Zwolnione z podatku są bowiem świadczenia rzeczowe i ekwiwalenty za te świadczenia, przysługujące na podstawie przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy (art. 21 ust. 1 pkt 11 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych). Organy skarbowe potwierdzają, że zwolnienie to znajduje zastosowanie również do przychodów z działalności wykonywanej osobiście (do umów zlecenia czy kontraktów menedżerskich). W zakresie ubezpieczeń społecznych wyłączenie z podstawy wymiaru składek ZUS wynika z § 2 ust. 1 pkt 6 w zw. z § 5 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r.

eprasa.pl 6b67869054

w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Przepisy te stanowią, że wartość świadczeń rzeczowych wynikających z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy oraz ekwiwalenty za te świadczenia nie stanowią podstawy wymiaru składek również dla osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia.

PRZYKŁAD

Spółka współpracuje z programistą na podstawie umowy zlecenia. Zleceniobiorca wykonuje zadania wyłącznie zdalnie, używając własnego laptopa, przez średnio 10 godzin dziennie. Spółka chce zrefundować mu zakup specjalistycznych szkieł kontaktowych, jednak w dotychczasowej umowie zlecenia nie zawarto żadnych postanowień dotyczących obowiązków zleceniodawcy we wskazanym zakresie, w tym wyposażenia w narzędzia pracy. Zleceniobiorca przedłożył prywatną receptę od okulisty. Zleceniodawca nie powinien dokonywać refundacji wyłącznie na podstawie tego dokumentu i przy braku stosownych postanowień umownych, gdyż wiąże się to z zakwestionowaniem zwolnienia z podatku i składek ZUS przekazanego świadczenia. W takiej sytuacji rekomendowanym rozwiązaniem jest:

- wprowadzenie do umowy zlecenia (lub aneksu do niej) postanowienia, że w ramach zapewnienia bezpiecznych warunków pracy zleceniodawca przyznaje refundację okularów lub szkieł korygujących przy pracy z monitorem powyżej 4 godzin dziennie,
- skierowanie zleceniobiorcy na badania profilaktyczne do lekarza medycyny pracy, z którym firma ma zawartą umowę, w celu uzyskania orzeczenia o konieczności stosowania korekcji wzroku podczas pracy przy monitorze,
- wypłata refundacji na podstawie faktury wystawionej na dane zleceniobiorcy, co dokumentuje realizację obowiązku z art. 304 k.p.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 15, art. 207, art. 229 § $1^{[1]}$, art. $237^{[6]}$, art. 283 § 1, art. 304 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1046)
- § 2 pkt 4, § 8 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 58)
- art. 21 ust. 1 pkt 11 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 592; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 846)
- § 2 ust. 1 pkt 6, § 5 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 316)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok SR we Wrocławiu z 9 września 2020 r. (sygn. akt X P 345/19)
- wyrok SN z 18 grudnia 2002 r. (sygn. akt I PK 44/02, OSNP 2004/12/209)

POWOŁANE INTERPRETACJE URZĘDOWE:

- interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 5 maja 2026 r. (sygn. 0111-KDIB1-2.4010.54.2026.1.EWJ)
- interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 8 września 2025 r. (sygn. 0111-KDIB3-1.4012.541.2025.2.MG)
- interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 4 lutego 2025 r. (sygn. 0112-KDIL2-1.4011.935.2024.2.DJ)

eprasa.pl 6b67869054

- interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 11 października 2024 r. (sygn. 0112-KDIL2-1.4011.594.2024.2.KP)
- interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 23 września 2024 r. (sygn. 0111-KDIB1-1.4010.381.2024.1.BS)
- interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 2 kwietnia 2015 r. (sygn. IPPB5/4510-45/15-2/KS)

©℗
Alicja Kozłowska
specjalista z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych,
praktyk z wieloletnim doświadczeniem w dziale kadrowo-płacowym

2 Czy odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę podlega ochronie przed potrąceniami

PROBLEM

Otrzymaliśmy wezwanie od komornika do dokonywania potrąceń z wynagrodzenia byłego pracownika. Osoba ta otrzyma od nas we wrześniu 2026 r. w drodze ugody przed sądem odszkodowanie za nieprawidłowe zwolnienie z pracy. Czy i w jaki sposób dokonać potrącenia? Czy w tej sytuacji mamy obowiązek skorygowania świadectwa pracy?

RADA

Odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę niezgodnie z przepisami prawa pracy podlega egzekucji sądowej do pełnej wysokości (na zasadach właściwych dla innych wierzytelności, a nie dla wynagrodzenia za pracę). W tej sytuacji należy wystawić pracownikowi sprostowanie świadectwa pracy zawierające informację o zajęciu wynagrodzenia przez organ egzekucyjny. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Po rozwiązaniu stosunku pracy często dochodzi do wypłaty należności ze stosunku pracy. Mogą to być: ostatnie wynagrodzenie za pracę, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, odprawy, a także inne zaległe składniki, takie jak premie czy wynagrodzenie za nadgodziny. Fakt ten nie ma jednak wpływu na charakter tych należności czy źródło przychodu – nadal jest to wynagrodzenie lub inne świadczenie związane ze stosunkiem pracy.

Natomiast odszkodowanie, o którym mowa w pytaniu, nie jest wynagrodzeniem za pracę ani nie kwalifikuje się jako świadczenie ze stosunku pracy spełniające podobną funkcję, a więc nie podlega ochronie przed potrąceniami, jaką zapewniają przepisy ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.). **W rezultacie dopuszczalne jest objęcie tego odszkodowania egzekucją w pełnym zakresie.**

eprasa.pl 6b67869054

Egzekucja z wynagrodzenia za pracę. Wynagrodzenie ze stosunku pracy podlega potrąceniom w zakresie określonym w przepisach k.p. Przepisy te co prawda nie definiują pojęcia wynagrodzenia, ale w piśmiennictwie oraz orzecznictwie sądowym rozumie się przez nie obowiązkowe, wypłacane okresowo świadczenie majątkowe, przysługujące za pracę świadczoną w ramach stosunku pracy. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

Należy zwrócić uwagę, że pod ochroną (w zakresie granicy i kwoty wolnej od potrąceń) znajdują się nie tylko wynagrodzenie za pracę w szerokim tego słowa znaczeniu (wynagrodzenie zasadnicze, premie, dodatki, nagrody), ale także inne świadczenia ze stosunku pracy, jak ekwiwalent za urlop, odprawa emerytalna, odprawa ekonomiczna z tytułu tzw. zwolnień grupowych czy nagroda jubileuszowa, co potwierdza orzecznictwo sądowe (m.in. wyroki SN z: 19 lutego 2004 r., sygn. akt I PK 217/03, 14 listopada 1996 r., sygn. akt I PKN 3/96, OSNP 1997/11/193). **W orzecznictwie ugruntował się także pogląd, że niektóre świadczenia mogą być chronione jak wynagrodzenie, ale tylko pod warunkiem, że przepisy wyraźnie wskazują, iż jest to świadczenie traktowane na takich samych zasadach jak wynagrodzenie.** Dotyczy to wszelkich wypłat gwarancyjnych, otrzymywanych przez pracownika zamiast zwykłej pensji, jak np. wynagrodzenie urlopowe i chorobowe.

Wypłaty ze stosunku pracy nieobjęte ochroną przed potrąceniami. Ograniczenie egzekucji nie dotyczy jednak odszkodowania przysługującego pracownikowi na podstawie przepisów k.p. w razie:

- nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę,
- niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Orzecznictwo sądowe wyklucza tego rodzaju odszkodowania nie tylko z kategorii wynagrodzenia, ale także innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy, podlegających ochronie na mocy przepisów k.p.

Przykładowo, w wyroku Sądu Rejonowego w Puławach z 25 stycznia 2018 r. (sygn. akt IV P 56/17) wyjaśniono, że przepis art. 87 k.p. określa zasady ochrony wynagrodzenia za pracę w zakresie katalogu należności, które podlegają potrąceniu z tego wynagrodzenia. Katalog ten jest zamknięty. W uchwale z 17 stycznia 2013 r. (sygn. akt II PZP 4/12, OSNP 2013/13–14/147) Sąd Najwyższy uznał, że **odszkodowanie należne pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z powodu naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika na podstawie art. 55 § 1[1] k.p. nie podlega ochronie przewidzianej w art. 87 § 1 k.p.** W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy przyjął argumentację, że pojęcie wynagrodzenia za pracę odnosi się do wynagrodzenia będącego zapłatą za wykonaną pracę wraz z wynagrodzeniem gwarancyjnym.

SN *(..) trudno dopatrzyć się cechy odpłatności w odszkodowaniu z tytułu rozwiązania stosunku pracy. Odszkodowanie pełni oczywiście funkcję alimentacyjną, zastępu-*

eprasa.pl 6b67869054

jąc utracone przez pracownika źródło utrzymania, ale przede wszystkim stanowi formę naprawienia szkody wyrządzonej przez pracodawcę w następstwie niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy albo wskutek ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, które skłoniło pracownika do rozwiązania tego stosunku bez wypowiedzenia. Jest to przy tym swoiste odszkodowanie, gdyż z uwagi na swój gwarantowany charakter przysługuje nawet wtedy, gdy pracownik nie poniósł żadnych strat w wyniku rozwiązania stosunku pracy, a zarazem – wobec limitowanej wysokości – nie zawsze pokrywa całą wyrządzoną szkodę. Jednocześnie pełni ono także (a w razie braku szkody po stronie pracownika – wyłącznie) funkcję prewencyjną i quasi penalną. Odszkodowanie spełnia więc role zasadniczo nieprzypisywane wynagrodzeniu sensu stricto i jednocześnie nie posiada cech właściwych temu wynagrodzeniu, tj. cechy wzajemności i ekwiwalentności. Próba rozszerzenia zapewnionej przepisami rozdziału II działu trzeciego Kodeksu pracy ochrony na odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy nie znajduje żadnej przekonywającej argumentacji w wynikach porównania funkcji przypisywanych tym świadczeniom i wynagrodzeniu sensu stricto.

Potwierdził to również Sąd Najwyższy w wyroku z 6 stycznia 2009 r. (sygn. akt II PK 117/08):

SN *Odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem prawa oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nie mają charakteru periodycznego tak jak wynagrodzenie za pracę, oraz majątkowo-przysparzającego, lecz charakter kompensacyjno-odszkodowawczy, ponadto nie odwzajemniają pracy i stąd nie mieszczą się w prawniczym (doktrynalnym) pojęciu wynagrodzenia za pracę. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (art. 47 i 57 K.p.) jest w istocie także odszkodowaniem, albowiem wypłacane jest za okres przypadający po ustaniu stosunku pracy.*

Jeżeli więc do pracodawcy wpływa pismo od komornika z zajęciem wynagrodzenia za pracę, to nie można tego zajęcia rozszerzyć na odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy. Sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych lub niealimentacyjnych mogą być egzekwowane z odszkodowania, ale w ramach egzekucji z innych wierzytelności, o których mowa w art. 895 i następnych ustawy z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (dalej: k.p.c.).

PRZYKŁAD

Z pracownikiem rozwiązano umowę 31 lipca 2025 r. Na mocy wyroku sądu z sierpnia 2026 r. pracodawca wypłaci byłemu pracownikowi odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie umowy w kwocie 9000 zł netto. Pod koniec sierpnia 2026 r. do pracodawcy wpłynęło zajęcie komornicze dotyczące tego pracownika na kwotę 15 000 zł. Z uwagi na to, że jest to inna wierzytelność, pracodawca przekaże komornikowi pełną kwotę odszkodowania.

Należy wziąć przy tym pod uwagę, że bez względu na fakt zakończenia zatrudnienia pracownika będącego dłużnikiem, na pismo komornika powinni Państwo odpowiedzieć w terminie 7 dni pod rygorem wymierzenia grzywny do 5000 zł, która może być powtarzana (art. 882 § 1 i art. 886 § 1 k.p.c.).

eprasa.pl 6b67869054

Zatem należy poinformować komornika o tym, że dłużnik już u Państwa nie pracuje oraz że jedyne świadczenie, jakie są Państwo jeszcze winni byłemu pracownikowi, to odszkodowanie za nieprawidłowe zwolnienie z pracy, które nie stanowi wynagrodzenia za pracę, lecz inną wierzytelność.

Uzupełnienie świadectwa pracy o informację o zajęciu wynagrodzenia za pracę. W świadectwie pracy należy zamieścić informację o zajęciu wynagrodzenia za pracę zgodnie z przepisami o postępowaniu egzekucyjnym, tzn. oznaczyć komornika, podać numer sprawy oraz wysokość potrąconych kwot (§ 2 ust. 1 pkt 18 i załącznik do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy).

Zatem w omawianej sytuacji pracodawca powinien wystawić korektę świadectwa pracy, uzupełniając jego treść w zakresie oznaczenia komornika oraz numeru sprawy, jednak bez potrąconych kwot, ponieważ potrącenia nie zostały dokonane. Ta wzmianka będzie kluczowa dla przyszłego pracodawcy dłużnika z uwagi na to, że zajęcie jest dokonane z chwilą doręczenia wezwania dłużnikowi zajętej wierzytelności (tu pracodawcy) i obowiązuje nadal, choćby po zajęciu nawiązano z dłużnikiem nowy stosunek pracy lub zlecenia albo choćby zakład pracy przeszedł na inną osobę, jeżeli osoba ta wiedziała o zajęciu.

W razie rozwiązania stosunku pracy z dłużnikiem dotychczasowy pracodawca powinien zamieścić wzmiankę o zajęciu należności w wydanym dłużnikowi świadectwie pracy, a jeżeli nowy pracodawca dłużnika jest mu znany, to przesyła on temu pracodawcy zawiadomienie komornika i dokumenty dotyczące zajęcia wynagrodzenia oraz powiadamia o tym komornika i dłużnika, przeciwko któremu toczy się postępowanie egzekucyjne. Przesłanie zawiadomienia komornika ma skutki zajęcia należności dłużnika u nowego pracodawcy od chwili dojścia zawiadomienia do tego pracodawcy (art. 884 § 1–2 k.p.c.).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 55 § 1[1], art. 87, art. 87[1], art. 97 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1046)
- art. 833 § 1, art. 881 § 1, art. 882 § 1, art. 884, art. 886 § 1, art. 895–896 ustawy z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 468; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1003)
- § 2 ust. 1 pkt 18 i załącznik do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (j.t. Dz.U. z 2024 r. poz. 1016)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- uchwała SN z 17 stycznia 2013 r. (sygn. akt II PZP 4/12, OSNP 2013/13–14/147)
- wyrok SN z 6 stycznia 2009 r. (sygn. akt II PK 117/08)
- wyrok SN z 19 lutego 2004 r. (sygn. akt I PK 217/03)
- wyrok SN z 14 listopada 1996 r. (sygn. akt I PKN 3/96, OSNP 1997/11/193)
- wyrok Sądu Rejonowego w Puławach z 25 stycznia 2018 r. (sygn. akt IV P 56/17)

©℗
Izabela Nowacka
ekonomista, specjalizuje się w prawie pracy, ubezpieczeniach społecznych i prawie podatkowym, autor licznych publikacji z zakresu rozliczania płac

eprasa.pl 6b67869054

1 Sankcje ZUS za niewykonywanie obowiązków z zakresu ubezpieczeń społecznych

Zobacz więcej www.inforlex.pl

Ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych określa zakres obowiązków, jakie spoczywają na płatnikach składek. Przede wszystkim są oni zobowiązani do opłacania należnych składek w ustawowym terminie. Niedopełnienie tej powinności może prowadzić nie tylko do powstania zadłużenia, ale również do zastosowania przez ZUS sankcji przewidzianych przepisami prawa, takich jak m.in. grzywna, opłata dodatkowa czy wszczęcie egzekucji. ZUS może również powiadomić odpowiednie organy o popełnieniu przestępstwa z zakresu ubezpieczeń. Celem tego rodzaju działań ZUS jest głównie zdyscyplinowanie płatników składek do wykonywania ustawowych obowiązków.

ZUS dysponuje różnymi instrumentami prawnymi, których zastosowanie jest bardzo dotkliwe dla płatników składek i powoduje poważne konsekwencje. Sankcje stosowane przez ZUS mogą mieć charakter finansowy, administracyjny, a także karny.

Naruszenia zagrożone grzywną

Płatnikowi składek (albo osobie zobowiązanej do działania w jego imieniu) grozi grzywna do 46 000 zł, jeżeli:

- nie dopełnia obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne w przewidzianym przepisami terminie,
- nie zgłasza wymaganych ustawą danych lub zgłasza nieprawdziwe dane albo udziela w tych sprawach nieprawdziwych wyjaśnień lub odmawia ich udzielenia,
- udaremnia lub utrudnia przeprowadzenie kontroli,
- nie dopełnia obowiązku wypłacania świadczeń z ubezpieczeń społecznych i zasiłków finansowanych z budżetu państwa albo wypłaca je nienależnie,
- nie prowadzi dokumentacji związanej z obliczaniem składek oraz z wypłatą świadczeń z ubezpieczeń społecznych,
- nie dopełnia obowiązku przesyłania deklaracji rozliczeniowych oraz imiennych raportów miesięcznych w przewidzianym terminie,
- nie dopełnia obowiązku przekazywania dokumentów związanych z ubezpieczeniami społecznymi i ubezpieczeniem zdrowotnym we właściwej formie.

eprasa.pl 6b67869054

Omawiane sankcje mają także zastosowanie, jeśli płatnik składek zalega z opłacaniem składek lub dokonywaniem wpłat z innych tytułów, do których poboru jest zobowiązany ZUS (tj. na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Fundusz Emerytur Pomostowych, a także składek na ubezpieczenie zdrowotne).

Pierwsze z wykroczeń polega na niedopełnieniu obowiązku opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne w przewidzianym przepisami terminie. **Należy pamiętać, że składka jest opłacona w chwili uznania rachunku bankowego odbiorcy, a nie w momencie obciążenia rachunku płatnika składek**.

Płatnik składek opłaca składki za dany miesiąc niepóźniej niż:

- do 5. dnia następnego miesiąca – dla jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych,
- do 15. dnia następnego miesiąca – dla płatników składek posiadających osobowość prawną,
- do 20. dnia następnego miesiąca – dla pozostałych płatników składek.

Przesłanki wykroczenia są spełnione, gdy płatnik składek całkowicie zaniecha opłacania składek, opłaca je po terminie lub w zaniżonej wysokości zarówno w terminie płatności, jak i po jego upływie.

WAŻNE! Płatnik składek za ten sam czyn nie może być karany dwukrotnie – jeżeli poniósł karę za przestępstwo lub wykroczenie, nie może mu zostać wymierzona dodatkowa opłata w tym zakresie.

Drugie z wykroczeń polega na niezgłoszeniu wymaganych danych lub zgłoszeniu nieprawdziwych danych oraz udzieleniu w tych sprawach nieprawdziwych wyjaśnień lub odmowie ich udzielenia. Zakres danych wymaganych przez ustawę z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (dalej: ustawa systemowa) od płatników składek jest bardzo szeroki. Część z nich nie ma wpływu na wysokość świadczeń (np. adres zamieszkania), inne natomiast służą nie tylko identyfikacji ubezpieczonego, ale informują o okolicznościach mających znaczenie prawne (podstawa ubezpieczenia). Niewątpliwie dane są niezbędne dla ZUS do określenia prawidłowego przebiegu ubezpieczeń, a w konsekwencji ustalenia prawa do świadczeń krótko- i długoterminowych.

Wykroczeniem jest także udaremnianie lub utrudnianie przeprowadzenia kontroli ZUS. W toku kontroli płatnicy składek mają obowiązek m.in. udostępniania wszelkich dokumentów i innych nośników informacji związanych z zakresem kontroli, jak też udzielania kontrolerowi niezbędnych wyjaśnień. Wykroczeniem będzie zatem nie tylko fizyczne uniemożliwienie przeprowadzenia kontroli, ale także uczynienie jej bardziej uciążliwą, dłuższą, wymagającą od inspektora kontroli ZUS intensywniejszych wysiłków.

eprasa.pl 6b67869054

PRZYKŁAD

Dopełniając wszelkich obowiązków, inspektor kontroli ZUS próbował 17 sierpnia 2026 r. przeprowadzić kontrolę w siedzibie spółki. Prezes spółki zarządził uniemożliwienie inspektorowi kontroli wejścia do siedziby spółki. Prezesowi może grozić grzywna w wysokości do 46 000 zł.

Niedopełnienie obowiązku wypłacania świadczeń z ubezpieczeń społecznych i zasiłków finansowanych z budżetu państwa albo wypłacanie tych świadczeń nienależnie także stanowi wykroczenie. Istotne z punktu widzenia płatnika składek jest to, że wypłata zasiłków i świadczeń po terminie nie będzie stanowić wykroczenia. Wynika to z faktu, że wypłata świadczenia następuje, lecz jest opóźniona – ubezpieczonemu przysługuje w takiej sytuacji roszczenie o wypłatę odsetek ustawowych.

Obowiązkiem płatnika składek jest m.in. prowadzenie dokumentacji związanej z obliczaniem składek oraz z wypłatą świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Naruszenie tej powinności także stanowi wykroczenie. Przez dokumentację należy rozumieć każdy dokument mający znaczenie przy określaniu wysokości składek lub przy ich wypłacie.

Wykroczeniem płatnika składek będzie także niedopełnienie obowiązku przesyłania deklaracji rozliczeniowych oraz imiennych raportów miesięcznych w terminie przewidzianym w ustawie systemowej. **Przesłanki wykroczenia będą zrealizowane, gdy płatnik składek nie przesyła dokumentów w ogóle albo przesyła je po upływie ustawowych terminów.**

Istotna jest także forma przekazywania dokumentów ubezpieczeniowych. Płatnicy zobowiązani są co do zasady przekazywać je poprzez transmisję danych w formie dokumentu elektronicznego z właściwego oprogramowania. W określonych przypadkach możliwe jest przekazywanie dokumentów w formie dokumentu pisemnego lub w formie wydruku z odpowiedniego oprogramowania – dotyczy to płatników składek rozliczających składki za nie więcej niż 5 osób. Zasadą jest, że w przypadku przesłania dokumentów w nieprawidłowej formie przyjmuje się fikcję prawną, iż dokumentacja nie została przekazana. Jeżeli płatnik składek wysyła zatem odpowiednie dokumenty, lecz nie zachowuje wymaganej formy, to takie działanie także może stanowić wykroczenie.

Naliczenie odsetek za zwłokę

Odsetki za zwłokę są związane z regulacjami prawa podatkowego. Obowiązek zapłaty odsetek za zwłokę powstaje z mocy samego prawa w razie nieopłacenia składek w terminie, przy jednoczesnym braku okoliczności wyłączających ich naliczanie. Odsetki za zwłokę są naliczane od dnia następującego po dniu upływu terminu płatności składek na ubezpieczenia społeczne, a płatnik składek jest zobowiązany do ich wpłacenia bez wezwania ZUS.

eprasa.pl 6b67869054

Stawka odsetek za zwłokę jest równa sumie 200% podstawowej stopy oprocentowania kredytu lombardowego, ustalanej zgodnie z przepisami o Narodowym Banku Polskim, i 2%, z tym że stawka ta nie może być niższa niż 8%.

Odsetek za zwłokę nie nalicza się, jeżeli ich wysokość nie przekracza 1% kwoty minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku kalendarzowym.

W 2026 r. płatnik składek nie jest zobowiązany wpłacać do ZUS odsetek, których wysokość nie będzie przekraczała kwoty 48,06 zł.

Opłata dodatkowa

W razie nieopłacenia składek lub opłacenia ich w zaniżonej wysokości ZUS może wymierzyć płatnikowi składek dodatkową opłatę do wysokości 100% nieopłaconych składek.

Opłata dodatkowa jest rodzajem kary za niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązku opłacania składek i ma charakter represyjny – karno-administracyjny. Przyjmuje się, że nie odgrywa ona roli rekompensaty, wyrównującej straty wynikające z braku opłacenia składek (to zadanie odsetek za zwłokę), a jej celem jest zdyscyplinowanie płatników składek do należytego wykonania ciążącego na nich obowiązku – terminowego opłacania składek w należnej wysokości.

ZUS ma możliwość (nie obowiązek) wymierzenia opłaty dodatkowej, przy czym w sprawach tego rodzaju orzeka w warunkach uznania administracyjnego. Ustawodawca przyznał ZUS swobodę w zakresie:

- podjęcia decyzji o wymierzeniu opłaty,
- ustalenia jej wysokości (może ona sięgnąć aż 100% nieopłaconych składek).

Należy zauważyć, że podejmując decyzję o opłacie dodatkowej, ZUS powinien wziąć pod uwagę całokształt okoliczności sprawy i zachowanie płatnika składek, które spowodowało niewywiązanie się z obowiązku płatniczego (uznanie administracyjne ZUS nie jest niczym nieograniczone).

Od decyzji w sprawie wymierzenia dodatkowej opłaty przysługuje odwołanie do sądu powszechnego.

Egzekwowanie należności z tytułu składek

Należnościami z tytułu składek są nie tylko same składki ZUS, ale także odsetki za zwłokę, koszty egzekucyjne, koszty upomnienia i opłata dodatkowa.

Należności z tytułu składek, nieopłacone w terminie, podlegają potrąceniu ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych wypłacanych przez ZUS lub ściągnięciu w trybie egzekucji administracyjnej lub sądowej.

Zamiast przeprowadzenia egzekucji administracyjnej lub sądowej możliwe jest więc zastosowanie potrącenia należności z tytułu składek z wypłacanych świadczeń (zasiłków,

eprasa.pl 6b67869054

emerytur, rent). Działanie ZUS w tym zakresie jest korzystne dla dłużników, ponieważ nie generuje dodatkowych kosztów związanych z postępowaniem egzekucyjnym.

WAŻNE! ZUS może potrącać należności z tytułu nieopłaconych składek z wypłacanych przez siebie świadczeń.

Jeżeli natomiast ZUS nie dokona potrącenia zadłużenia, to powinien ściągnąć je, wdrażając egzekucję sądową bądź administracyjną. ZUS ma prawo wybrać, w którym postępowaniu będzie dochodzić zapłaty od dłużnika. Naturalną drogą jest jednak egzekucja administracyjna z uwagi na fakt, że dyrektorzy oddziałów ZUS pełnią funkcję administracyjnych organów egzekucyjnych. Obecnie trwają prace nad projektem nowelizacji ustawy z 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji, który przewiduje, że organem egzekucyjnym będzie Prezes ZUS.

Zabezpieczenie na majątku płatnika składek

Zasadniczo należności z tytułu składek ZUS ulegają przedawnieniu po upływie 5 lat od dnia ich wymagalności.

Należy jednak pamiętać, że nie ulegają przedawnieniu należności z tytułu składek zabezpieczone hipoteką lub zastawem. Oznacza to, że po upływie terminu przedawnienia należności te mogą być egzekwowane tylko z przedmiotu hipoteki lub zastawu do wysokości zaległych składek i odsetek za zwłokę liczonych do dnia przedawnienia.

Zastaw może być ustanowiony na wszystkich rzeczach ruchomych oraz zbywalnych prawach majątkowych, które są własnością dłużnika lub współwłasnością dłużnika i jego małżonka.

Hipoteka przymusowa na rzecz ZUS może być wpisana do księgi wieczystej tylko wówczas, gdy taka księga została dla nieruchomości (prawa) sporządzona. Jeżeli księga nie została założona, ZUS jest uprawniony do złożenia wniosku o jej założenie. Wpis hipoteki na rzecz ZUS może być dla dłużnika działaniem dotkliwym, uniemożliwiającym sprzedaż nieruchomości lub zaciągnięcie zobowiązania w postaci kredytu hipotecznego. Sprzedaż nieruchomości nie powoduje wygaśnięcia hipoteki.

PRZYKŁAD

Nieruchomość płatnika składek została obciążona hipoteką na rzecz ZUS w księdze wieczystej jego nieruchomości. Płatnik składek (dłużnik osobisty) sprzedał tę nieruchomość osobie nieprowadzącej działalności gospodarczej (dłużnik rzeczowy). ZUS ma prawo przyjąć należności z tytułu składek zabezpieczone hipoteką, a także dochodzić ich przymusowo od dłużnika rzeczowego.

eprasa.pl 6b67869054

Przestępstwa z zakresu ubezpieczeń społecznych

Kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. Ponadto osoby, które naruszają przepisy prawa o ubezpieczeniach społecznych, nie zgłaszając, nawet za zgodą zainteresowanego, wymaganych danych albo zgłaszając nieprawdziwe dane mające wpływ na prawo do świadczeń albo ich wysokość, podlegają grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

Należy zaznaczyć, że płatnik składek rozlicza i przekazuje składki za pracowników, które finansowane są również przez nich. Brak zapłaty składek może zatem wypełniać przesłanki przywłaszczenia, a kto przywłaszcza sobie cudzą rzecz ruchomą lub prawo majątkowe, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

ZUS może skorzystać z możliwości złożenia zawiadomienia o podejrzeniu dokonania jednego z wymienionych przestępstw. Sąd wymierzy wskazaną powyżej karę, gdy płatnik składek:

- w sposób złośliwy lub uporczywy narusza prawa pracownika, które wynikają ze stosunku ubezpieczenia społecznego,
- nie zgłasza (nawet za zgodą zainteresowanego) wymaganych danych albo zgłasza nieprawdziwe dane, które mają wpływ na prawo do świadczeń albo ich wysokość,
- nie opłaca składek.

Przez pracownika należy rozumieć w tym przypadku osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, wyboru, powołania, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. **Wskazane czyny zabronione mogą dotyczyć także osób, które faktycznie są pracownikami, ale wykonują pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej**. Sąd karny uwzględnia bowiem przepisy prawa pracy i ustala, czy stosunek łączący pokrzywdzonego z przedsiębiorstwem ma cechy stosunku pracy.

Zgłoszenie przez ZUS wniosku o ogłoszenie upadłości dłużnika do sądu upadłościowego

W przypadkach gdy płatnik składek nie reguluje wymaganych zobowiązań i stał się dłużnikiem niewypłacalnym, ZUS może złożyć wniosek o ogłoszenie jego upadłości. Celem takiego działania jest likwidacja majątku poprzez sprzedaż, a zadłużenie jest pokrywane z kwoty sprzedaży.

Na potrzeby postępowania upadłościowego przyjmuje się, że dłużnik jest niewypłacalny, jeżeli utracił zdolność do wykonywania swoich wymagalnych zobowiązań pieniężnych. Domniemywa się, że dłużnik utracił zdolność do wykonywania swoich wymagalnych

eprasa.pl 6b67869054

zobowiązań pieniężnych, jeżeli opóźnienie w wykonaniu zobowiązań pieniężnych przekracza 3 miesiące.

Ogłoszenie upadłości powoduje przerwanie biegu terminu przedawnienia należności składkowych. Po przerwaniu biegu termin przedawnienia rozpoczyna się na nowo od dnia następującego po dniu uprawomocnienia się postanowienia o ukończeniu postępowania upadłościowego lub jego umorzeniu.

Jeżeli natomiast ogłoszenie upadłości nastąpiło przed rozpoczęciem biegu terminu przedawnienia, bieg terminu przedawnienia rozpoczyna się od dnia następującego po dniu uprawomocnienia się postanowienia o zakończeniu lub umorzeniu postępowania upadłościowego. Postępowanie upadłościowe wywiera zatem skutek w zakresie przedawnienia składek.

Wystąpienie do sądu upadłościowego z wnioskiem o pozbawienie prawa prowadzenia działalności gospodarczej lub pełnienia określonej funkcji

Za niedopełnienie obowiązków wynikających z ustawy systemowej płatnikowi składek grozi również zakaz prowadzenia działalności gospodarczej lub pełnienia określonej funkcji.

Sąd może orzec pozbawienie na okres od 1 roku do 10 lat prawa prowadzenia działalności gospodarczej na własny rachunek lub w ramach spółki cywilnej oraz pełnienia funkcji zarządcy sukcesyjnego, członka rady nadzorczej, członka komisji rewizyjnej, reprezentanta lub pełnomocnika osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą w zakresie tej działalności, spółki handlowej, przedsiębiorstwa państwowego, spółdzielni, fundacji lub stowarzyszenia – osoby, która ze swojej winy:

- będąc do tego zobowiązana z mocy ustawy, nie złożyła w ustawowym terminie wniosku o ogłoszenie upadłości albo
- faktycznie zarządzając przedsiębiorstwem dłużnika, istotnie przyczyniła się do niezłożenia wniosku o ogłoszenie upadłości w ustawowym terminie, albo
- po ogłoszeniu upadłości nie wydała lub nie wskazała majątku, ksiąg rachunkowych, korespondencji lub innych dokumentów upadłego, w tym danych w postaci elektronicznej, do których wydania lub wskazania była obowiązana z mocy ustawy, albo
- jako upadły po ogłoszeniu upadłości ukrywała, niszczyła lub obciążała majątek wchodzący w skład masy upadłości, albo
- jako upadły w toku postępowania upadłościowego nie wykonała innych obowiązków ciążących na niej z mocy ustawy lub orzeczenia sądu albo sędziego-komisarza, albo też w inny sposób utrudniała postępowanie.

Sąd orzeka zakaz prowadzenia działalności gospodarczej wobec dłużnika będącego osobą fizyczną także wówczas, jeżeli niewypłacalność dłużnika jest następstwem jego

eprasa.pl 6b67869054

celowego działania lub rażącego niedbalstwa. Postępowanie w powyższych sprawach wszczyna się m.in. na wniosek wierzyciela – zatem także na wniosek ZUS.

Wykluczenie płatnika składek z postępowania o uzyskanie zamówienia publicznego w związku z zaleganiem w opłacaniu składek

Zaległości z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne mogą wykluczyć wykonawcę z ubiegania się o udzielenie zamówienia publicznego – **warunkiem uczestniczenia w przetargach jest bowiem brak zaległości z tytułu składek na ubezpieczenia.**

Z postępowania o udzielenie zamówienia wyklucza się m.in. wykonawcę, wobec którego wydano prawomocny wyrok sądu lub ostateczną decyzję administracyjną o zaleganiu z uiszczeniem składek na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne.

Nie dotyczy to wykonawcy, który odpowiednio przed upływem terminu do składania wniosków o dopuszczenie do udziału w postępowaniu albo przed upływem terminu składania ofert dokonał płatności należnych składek na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne wraz z odsetkami lub grzywnami bądź zawarł wiążące porozumienie w sprawie spłaty tych należności.

Powołane powyżej regulacje wskazują, że zamawiający może wykluczyć wykonawcę obligatoryjnie albo fakultatywnie z uwagi na naruszenie obowiązków, jakie nakłada na niego ustawa systemowa.

Złożenie przez ZUS wniosku o zmianę wpisu w Krajowym Rejestrze Sądowym

W dziale 4 rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego zamieszcza się m.in.: należności, do których poboru jest obowiązany ZUS, objęte egzekucją. Są to należności, które nie zostały uiszczone w terminie 60 dni od daty wszczęcia egzekucji.

ZUS może złożyć wniosek w tym zakresie, wskazując datę wszczęcia egzekucji tych należności oraz wysokość pozostałych do wyegzekwowania kwot, datę i sposób zakończenia egzekucji. Dane te świadczą o kondycji finansowej podmiotu rejestrowego, tj. o problemach finansowych albo braku zaspokajania swoich zobowiązań. Dla potencjalnych kontrahentów może to być sygnał, który nie zachęci do podjęcia współpracy z dłużnikiem.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 23, art. 24, art. 34 ust. 1a, art. 47, art. 98 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 199; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 734)
- art. 53 § 3, art. 55 § 1, art. 56 § 1 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 622; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 875)

eprasa.pl 6b67869054

- art. 218, art. 219, art. 284 ustawy z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 383; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 988)
- art. 11 ust. 1–1a, art. 20 ust. 1, art. 373–377 ustawy z 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 913)
- art. 108–109 ustawy z 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 793)
- art. 41 ustawy z 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 869; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 644)

©℗
Michał Daszczyński
radca prawny, specjalista z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych

2 Czy wynagrodzenie z tytułu wykorzystania wizerunku pracownika podlega oskładkowaniu

PROBLEM

Spółka z o.o. z Łodzi przygotowuje swoją nową stronę internetową, na której zamierza zaprezentować zatrudniony zespół wraz z opisem doświadczenia oraz kompetencji każdej z osób. W skład tego zespołu wchodzą m.in. pracownicy. W związku z tym z pracownikami zostaną zawarte odrębne umowy dotyczące wykorzystania wizerunku pracownika za określonym indywidualnie wynagrodzeniem. Czy od tego rodzaju świadczenia należy naliczać składki ZUS?

RADA

Uwzględniając fakt, że udostępnienie wizerunku będzie następowało na podstawie osobnych umów, a należne na tę okoliczność wynagrodzenie nie kwalifikuje się do przychodów ze stosunku pracy, jego kwota nie podlega oskładkowaniu. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Przy ustalaniu, czy dane świadczenie stanowi podstawę wymiaru składek ZUS pracownika, należy brać pod uwagę, czy jest ono przychodem z umowy o pracę, czy wynika z umowy, która stanowi tytuł do ubezpieczeń społecznych.

Przepisy ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (dalej: ustawa systemowa) wskazują zamknięty katalog osób podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z racji posiadania przez nie wymienionego w nim tytułu do tych ubezpieczeń.

Podstawa wymiaru składek ZUS pracowników. W przypadku pracowników podstawę wymiaru składek ZUS stanowi przychód ze stosunku pracy w rozumieniu przepisów

eprasa.pl 6b67869054

ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (dalej: updof). Chodzi tu o przychód osiągany przez pracowników z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, z wyjątkiem wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną oraz zasiłków i świadczenia rehabilitacyjnego z ubezpieczenia chorobowego oraz ubezpieczenia wypadkowego (art. 18 ustawy systemowej).

Z podstawy wymiaru składek ZUS są również wyłączone przychody określone w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Zgodnie z regulacjami podatkowymi za przychody ze stosunku pracy uważane są wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężna świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń (art. 12 ust. 1 updof).

WAŻNE! Obowiązek składkowy dotyczy tylko tych świadczeń, które są przychodem z umowy o pracę i nie korzystają ze zwolnienia z oskładkowania.

Umowa o udostępnienie wizerunku a składki ZUS. Przepisy ustawy systemowej nie wymieniają umów o wykorzystanie wizerunku jako tytułu do ubezpieczeń społecznych.

Ponadto w ocenie organów podatkowych dodatkowe wynagrodzenie wypłacane pracownikom w ramach umowy o wykorzystanie ich wizerunku powinno być na podstawie przepisów updof traktowane jako przychód z praw majątkowych, o którym mowa w art. 10 ust. 1 pkt 7 w zw. z art. 18 updof. Wynika to m.in. z interpretacji Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej z 17 marca 2026 r. (sygn. 0115-KDIT1.4011.27.2026.2.DB).

W analizowanym przypadku z pracownikami ma dojść do zawarcia odrębnych, odpłatnych umów o udostępnienie przez nich wizerunku.

Na podstawie zaprezentowanych wyjaśnień należność wypłacana za wykorzystanie wizerunku pracownika w oparciu o osobną umowę nie powinna być wliczana do podstawy wymiaru składek ZUS. Potwierdza to jednoznacznie m.in. interpretacja indywidualna ZUS z 21 kwietnia 2026 r. (sygn. DI/200000/43/1523/2026), w której stwierdzono:

ZUS *Jeżeli dane świadczenie nie jest przychodem ze stosunku pracy, w myśl przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, to tym samym nie stanowi podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w myśl art. 18 ust. 1 i ust. 2, art. 20 ust. 1 w związku z art. 4 pkt 9 ww. ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, która nie ustala sama pojęcia przychodu i nie dokonuje jego kwalifikacji, a odsyła do pojęcia przychodu w rozumieniu przepisów podatkowych. W konsekwencji na podstawie art. 81 ust. 1 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych opisane świadczenie nie będzie stanowiło podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne pracowników.*

eprasa.pl 6b67869054

Ponadto mając na uwadze art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych stanowiący zamknięty katalog osób podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z racji posiadania wskazanego w nim tytułu do ubezpieczeń społecznych Zakład wskazuje, że z przepisu tego wynika, iż brak jest w nim wymienionych umów na wykorzystanie wizerunku. Powyższe oznacza, iż brak będzie po stronie Przedsiębiorcy jako płatniku składek w rozumieniu art. 41 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych obowiązku naliczania i odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne od przychodu uzyskanego z tytułu tej umowy.

Zatem wynagrodzenie, które będzie wypłacone pracownikom z tytułów umów o wykorzystanie wizerunku nie będzie stanowiło podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i w konsekwencji na ubezpieczenie zdrowotne pracowników.

Wskazana przez Państwa umowa nie stanowi także wykonywania pracy na rzecz pracodawcy, o której mowa w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej. Za pracownika, zgodnie z tym przepisem, uważa się bowiem także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli taką umowę zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy. W tym przepisie nie ma wymienionych umów o wykorzystanie wizerunku i w związku z tym w przedstawionej przez Państwa sytuacji wskazany przepis nie znajduje zastosowania.

PRZYKŁAD

Łódzka spółka prawa handlowego zaproponowała swoim pracownikom podpisanie osobnych umów o udostępnienie przez nich wizerunku na potrzeby stworzenia nowej firmowej strony internetowej. Ci, którzy zgodzą się na zawarcie takiej umowy, będą co miesiąc otrzymywali określoną w niej należność. Nie wpłynie to na wysokość uzyskiwanej przez nich miesięcznej podstawy składkowej, gdyż takie świadczenie nie powinno być w niej uwzględniane.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 4 pkt 9, art. 6, art. 8 ust. 2a, art. 18 ust. 1 i ust. 2, art. 20 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 199; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 734)
- art. 66 ust. 1, art. 81 ust. 1 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 1461; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1007)

POWOŁANE INTERPRETACJE URZĘDOWE:

- interpretacja indywidualna Dyrektora KIS z 17 marca 2026 r. (sygn. 0115-KDIT1.4011.27.2026.2.DB)
- interpretacja indywidualna ZUS z 21 kwietnia 2026 r. (sygn. DI/200000/43/1523/2026)

©℗
Mariusz Pigulski
ekspert i praktyk, zajmujący się od wielu lat prawem pracy i ubezpieczeń społecznych, autor licznych opracowań i publikacji z dziedziny kadrowo-płacowej

eprasa.pl 6b67869054

1 Nietypowe przypadki ustalania prawa do świadczeń chorobowych – 8 pytań z praktyki

Jedno z większych wyzwań w codziennej praktyce działów kadrowo-płacowych stanowią nietypowe przypadki ustalania prawa do świadczeń chorobowych. Problemy pojawiają się zwłaszcza w takich sytuacjach jak choroba w okresie wypowiedzenia, zmiana pracodawcy, łączenie różnych tytułów zatrudnienia czy nieregularna wypłata wynagrodzenia.

W opracowaniu przedstawiamy najczęściej pojawiające się pytania oraz praktyczne odpowiedzi oparte na obowiązujących przepisach, wskazując, jak prawidłowo ustalać prawo do świadczeń i ich podstawę wymiaru w złożonych stanach faktycznych.

? Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Pracodawca jednocześnie zwolnił pracownika z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Po upływie 2 tygodni pracownik przedłożył zwolnienie lekarskie obejmujące okres 30 dni. Czy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy mimo wcześniejszego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy? Jak ustalić podstawę wymiaru tego świadczenia?

Okres wypowiedzenia umowy o pracę jest czasem zatrudnienia, w którym obie strony zachowują przysługujące im prawa i obowiązki. Pracownik w tym czasie podlega obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu do ostatniego dnia trwania stosunku pracy. Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy nie modyfikuje jego uprawnień w zakresie ubezpieczeń społecznych – orzeczona niezdolność do pracy staje się wówczas dominującą przyczyną usprawiedliwionej nieobecności.

Z chwilą powstania niezdolności do pracy prawo do wynagrodzenia za zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy zostaje „zawieszone" na rzecz wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku chorobowego. Podstawę wymiaru świadczenia ustala się na zasadach ogólnych, przyjmując co do zasady przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc zachorowania.

PRZYKŁAD

Pracownik wynagradzany stawką miesięczną wynoszącą 7000 zł brutto został 1 sierpnia 2026 r. zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w okresie 3-miesięczne-

eprasa.pl 6b67869054

go wypowiedzenia. Zachorował 14 sierpnia 2026 r. Za okres od 1 do 13 sierpnia br. otrzyma 100% wynagrodzenia (za czas zwolnienia ze świadczenia pracy), natomiast od 14 sierpnia br. ma prawo do wynagrodzenia chorobowego w wysokości 80% podstawy wymiaru.

? W trakcie trwającej niezdolności pracownika do pracy, za którą przysługuje mu wynagrodzenie chorobowe, doszło do przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę w trybie art. 23[1] ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.). Który pracodawca jest zobowiązany do wypłaty świadczeń?

W przypadku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę w trybie art. 23[1] k.p. nowy podmiot staje się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Sukcesja ta jest pełna i nie przerywa ciągłości ubezpieczenia chorobowego.

Zasady wypłaty świadczeń kształtują się następująco:

- dotychczasowy pracodawca jest zobowiązany do wypłaty świadczenia za dni choroby przypadające do dnia poprzedzającego przejście zakładu pracy,
- nowy pracodawca przejmuje obowiązek wypłaty od dnia przejścia zakładu pracy,
- podstawa wymiaru wynagrodzenia chorobowego nie ulega ponownemu ustaleniu – nowy pracodawca przyjmuje kwotę wyliczoną przez poprzednika.

PRZYKŁAD

Spółka Alfa zostaje przejęta 1 sierpnia 2026 r. przez spółkę Beta. Pracownik jest niezdolny do pracy od 20 lipca do 15 sierpnia br. Spółka Alfa wypłaciła wynagrodzenie chorobowe za okres od 20 do 31 lipca br., a spółka Beta kontynuuje wypłatę od 1 do 15 sierpnia, stosując tę samą podstawę wymiaru świadczenia chorobowego.

? Pracownik rozwiązał umowę o pracę za porozumieniem stron w trakcie choroby i po 5 dniach podpisał nową umowę o pracę z innym pracodawcą, nadal pozostając na zwolnieniu lekarskim. Czy w tej sytuacji pracownik zachowuje prawo do zasiłku chorobowego w nowym podmiocie?

Rozwiązanie stosunku pracy kończy tytuł ubezpieczenia u danego płatnika, jednak nie przerywa automatycznie prawa do zasiłku, jeśli choroba wciąż trwa. Jeżeli nowa umowa o pracę zostaje podpisana w trakcie tego samego zwolnienia lekarskiego, dochodzi do powstania nowego tytułu ubezpieczenia. Ciągłość prawa do świadczeń zostaje zachowana, jeśli przerwa pomiędzy ubezpieczeniami nie przekroczyła 30 dni. Nowy pracodawca staje się płatnikiem świadczenia od pierwszego dnia nowej umowy, jeśli pracownik w tym dniu jest niezdolny do pracy. Za dni przerwy pomiędzy umowami (o ile choroba trwa) zasiłek wypłaca ZUS po ustaniu zatrudnienia.

eprasa.pl 6b67869054

PRZYKŁAD

Ewa K. rozwiązała umowę z pracodawcą A w piątek 7 sierpnia 2026 r. i od tego dnia choruje. Nową umowę z pracodawcą B podpisała od środy 12 sierpnia br., pozostając na zwolnieniu lekarskim. Pracodawca A wypłaci Ewie K. wynagrodzenie chorobowe za okres do 7 sierpnia br., ZUS wypłaci jej zasiłek chorobowy za okres od 8 do 11 sierpnia 2026 r., a od 12 sierpnia br. wynagrodzenie chorobowe wypłaci nowy pracodawca.

? Pracownik był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony przez 10 miesięcy. Następnie zawarł kolejną umowę o pracę z tym samym pracodawcą (bez przerwy). Po 2 miesiącach od zawarcia nowej umowy pracownik stał się niezdolny do pracy. Czy podstawę wymiaru zasiłku należy ustalać wyłącznie z wynagrodzenia z nowej umowy, czy z całego okresu zatrudnienia? Czy ma znaczenie brak przerwy pomiędzy umowami?

Do podstawy wymiaru świadczeń chorobowych przyjmuje się wynagrodzenie uzyskane u płatnika składek w okresie nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego (art. 36 ust. 4 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa). Brak przerwy pomiędzy umowami (lub przerwa przypadająca na dni ustawowo wolne od pracy) oznacza, że ubezpieczenie chorobowe uważa się za ciągłe.

W opisanej sytuacji podstawę wymiaru zasiłku należy ustalić z całego okresu zatrudnienia (łącznie z 12 miesięcy), uwzględniając wynagrodzenie z obu umów. Nowej podstawy nie ustala się wyłącznie z nowej umowy o pracę, gdyż nie nastąpiło przerwanie tytułu ubezpieczenia.

PRZYKŁAD

Pracownik zawarł umowę na czas określony od 1 czerwca 2025 r. do 31 marca 2026 r. Kolejna umowa obowiązuje od 1 kwietnia br. Osoba ta zachorowała w sierpniu 2026 r. Do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego należy wliczyć wynagrodzenie z okresu sierpień 2025 r. – marzec 2026 r. (z pierwszej umowy) oraz kwiecień – lipiec 2026 r. (z drugiej umowy).

? Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę wykonuje dodatkowo na rzecz tego samego pracodawcy umowę zlecenia. Z tytułu umowy zlecenia nie został zgłoszony do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Pracownik zachorował i przedłożył zwolnienie lekarskie. Czy wynagrodzenie z umowy zlecenia należy uwzględnić w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego?

W sytuacji gdy pracownik wykonuje umowę zlecenia na rzecz własnego pracodawcy, zastosowanie znajduje art. 8 ust. 2a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z tym przepisem taka osoba dla celów ubezpieczeń społecznych jest traktowana jak pracownik.

eprasa.pl 6b67869054

Oznacza to, że:

- przychód z umowy zlecenia podlega obowiązkowemu oskładkowaniu na ubezpieczenie chorobowe,
- pracodawca nie dokonuje odrębnego zgłoszenia zleceniobiorcy, lecz sumuje przychody w jednym raporcie ZUS RCA z kodem pracowniczym.

PRZYKŁAD

Marek D. pracuje na etacie i dodatkowo podpisał ze swoją firmą umowę zlecenia na przygotowanie projektu. Mimo braku wniosku o dobrowolne ubezpieczenie chorobowe ze zlecenia składka na to ubezpieczenie zostanie pobrana z jego wynagrodzenia obowiązkowo. W przypadku jego choroby podstawę zasiłkową będzie stanowił przychód z etatu i z umowy zlecenia pomniejszony o składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika.

? Zleceniobiorca podlega dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu. Wynagrodzenie z umowy zlecenia jest wypłacane nieregularnie – w niektórych miesiącach nie ma wypłat, w innych wypłaty są jednorazowe o znacznej wysokości (np. premie projektowe). Jak ustalić podstawę wymiaru zasiłku chorobowego w przypadku nieregularnych przychodów? Jak traktować miesiące bez wypłat?

W przypadku zleceniobiorców podlegających dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu, którzy uzyskują nieregularne dochody, podstawę wymiaru zasiłku stanowi przeciętny miesięczny przychód za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających zachorowanie.

Jeżeli przychód w danym miesiącu nie został osiągnięty, ale tytuł ubezpieczenia trwał, miesiąc ten wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku z kwotą zero zł, co obniża średnią. Wyjątkiem są miesiące, w których ubezpieczony pobierał zasiłek chorobowy, macierzyński, opiekuńczy, świadczenie rehabilitacyjne albo odbywał ćwiczenia wojskowe. W takiej sytuacji przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego:

- wyłącza się przychód za miesiące, w których ubezpieczony wykonywał pracę lub działalność przez mniej niż połowę miesiąca,
- przyjmuje się przychód za miesiące, w których ubezpieczony wykonywał pracę lub działalność przez co najmniej połowę miesiąca.

Natomiast jeśli przychód ubezpieczonego w każdym miesiącu uległ zmniejszeniu z ww. przyczyn, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego należy przyjąć przychód za wszystkie miesiące.

PRZYKŁAD

Zleceniobiorca podlegający ubezpieczeniu chorobowemu w okresie 12 miesięcy otrzymał wynagrodzenie tylko w 4 miesiącach (premie projektowe), a przez 8 miesięcy nie miał wypłat pomimo trwania umowy. Suma tych 4 wypłat (pomniejszona o składki finansowane przez tę osobę, tj. 13,71%) zostanie podzielona przez 12, co stanowi pod-

eprasa.pl 6b67869054

stawę zasiłku. Zakładając, że zleceniobiorca zachorował w sierpniu 2026 r., podstawa wymiaru ustalana jest z okresu od sierpnia 2025 r. do lipca 2026 r.

Za miesiące: wrzesień 2025 r., grudzień 2025 r., luty 2026 r. i kwiecień 2026 r. zleceniobiorca otrzymał premie w łącznej wysokości 17 000 zł, a po pomniejszeniu o składki ZUS – 14 669,30 zł. Podstawa wymiaru zasiłku wynosi 1222,44 zł (14 669,30 zł : 12 miesięcy).

Jeśli wynagrodzenie ze zlecenia jest wypłacone jednorazowo za kilka miesięcy, należy:

- całkowity przychód podzielić przez liczbę dni kalendarzowych trwania umowy (od daty rozpoczęcia do daty zakończenia zlecenia),
- stawkę dzienną pomnożyć przez liczbę dni trwania umowy w poszczególnych miesiącach wchodzących do podstawy wymiaru zasiłku.

W takim przypadku dla miesięcy bez faktycznej wypłaty, ale objętych czasem trwania umowy, zostaje przypisana część przychodu.

PRZYKŁAD

Umowa zlecenia zawarta z własnym pracownikiem trwała od 1 lipca do 10 sierpnia 2026 r. (41 dni). Osoba ta zachorowała we wrześniu 2026 r. W podstawie wymiaru zasiłku należy uwzględnić lipiec i sierpień 2026 r. Wynagrodzenie za realizację umowy zlecenia w wysokości 1500 zł wypłacono w sierpniu br.

Do podstawy wymiaru zasiłku:

- za lipiec br. – należy doliczyć kwotę 1134,15 zł [(1500 zł : 41 dni) x 31 dni lipca = 1134,15 zł],
- za sierpień br. – należy doliczyć kwotę 365,85 zł [(1500 zł : 41 dni) x 10 dni sierpnia = 365,85 zł].

Powyższe kwoty płatnik pomniejsza o składki finansowane przez ubezpieczonego, tj. 13,71% podstawy wymiaru.

? Pracownik przebywał przez 6 miesięcy na urlopie bezpłatnym. Po powrocie do pracy przepracował 1 miesiąc, po czym stał się niezdolny do pracy. Z jakiego okresu należy ustalić podstawę wymiaru zasiłku chorobowego? Czy okres sprzed urlopu bezpłatnego powinien być uwzględniony?

Urlop bezpłatny traktuje się jako nieobecność usprawiedliwioną, która zawiesza ubezpieczenie chorobowe. Przy ustalaniu podstawy zasiłku po powrocie do pracy stosuje się mechanizm wyłączania i uzupełniania, czyli:

- z okresu wchodzącego do podstawy wymiaru należy wyłączyć miesiące, w których pracownik przepracował mniej niż połowę obowiązującego go czasu pracy (np. 6 pełnych miesięcy urlopu bezpłatnego, z którego korzystał),
- średnią ustalić z pozostałych miesięcy okresu 12-miesięcznego,

eprasa.pl 6b67869054

- okres przypadający przed urlopem uwzględnić, o ile mieści się on w 12-miesięcznym okresie bazowym.

PRZYKŁAD

Pracownik choruje we wrześniu 2026 r. Przez 6 miesięcy (od stycznia do czerwca 2026 r.) był na urlopie bezpłatnym. Miesiące te są wyłączone z okresu uwzględnianego w podstawie zasiłkowej. Podstawa zostanie wyliczona jako średnia z wynagrodzeń za okres od września do grudnia 2025 r. oraz od lipca do sierpnia 2026 r.

? Osoba wykonywała pracę na podstawie umowy zlecenia przez 12 miesięcy. Nie była zgłoszona do ubezpieczenia chorobowego. Następnie zawarła umowę o pracę z tym samym podmiotem i po 2 miesiącach zachorowała, uzyskując prawo do zasiłku chorobowego. W toku kontroli ZUS ustalił, że wcześniejsza umowa zlecenia spełniała przesłanki stosunku pracy i powinna zostać przekwalifikowana na umowę o pracę. Czy należy dokonać korekty podstawy wymiaru zasiłku chorobowego? Jakie są skutki w zakresie wypłaconych świadczeń oraz składek na ubezpieczenia społeczne?

Uznanie, że umowa zlecenia w rzeczywistości była stosunkiem pracy, powoduje obowiązek wstecznej rekonstrukcji rozliczeń. Oznacza to, że:

- pracodawca musi wstecznie naliczyć i opłacić obowiązkowe składki chorobowe od przychodów ze zlecenia;
- należy przeliczyć podstawę wymiaru zasiłku. Przy umowie o pracę stosuje się mechanizm uzupełniania wynagrodzenia, co zazwyczaj podwyższa świadczenie względem kwot faktycznych ze zlecenia;
- okres wyczekiwania zostaje skrócony z 90 do 30 dni, co może spowodować, że pracownik nabędzie prawo do zasiłku za okresy, za które wcześniej mu go odmówiono.

PRZYKŁAD

Zleceniobiorca podlegający ubezpieczeniu chorobowemu zachorował w drugim miesiącu pracy i nie otrzymał zasiłku (nie minęło 90 dni). Po przekwalifikowaniu tej umowy na etat uznaje się, że osoba ta spełniła 30-dniowy okres wyczekiwania. Pracodawca musi wypłacić jej wynagrodzenie chorobowe wstecznie i skorygować raporty ZUS RSA (dokonać zmiany kodu 151 na 331).

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 23[1], art. 41, art. 52, art. 53, art. 92, art. 167[1] ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1046)
- art. 3, art. 4, art. 6, art. 12, art. 13, art. 36–47, art. 61 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 854)
- art. 8 ust. 2a, art. 18 ust. 1a, art. 36 ust. 4 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 199; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 734)

©℗
Alicja Kozłowska
specjalista z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych,
praktyk z wieloletnim doświadczeniem w dziale kadrowo-płacowym

eprasa.pl 6b67869054

2 Niedopłata chorobowego – jak wyliczyć świadczenie i rozliczyć je w dokumentach ZUS

PROBLEM

W naszej firmie wypłacane są premie miesięczne w wysokości 1000 zł. Od 1 stycznia 2026 r., zgodnie z regulaminem premiowania, nie przysługują one za okresy absencji uprawniających do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (wcześniej pracownicy zachowywali do nich prawo bez względu na jakiekolwiek absencje w pracy). Jednemu z pracowników przez nieuwagę nie uwzględniliśmy tej premii w podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego za okres niezdolności do pracy w lipcu br. Jak poprawić ten błąd? Jak skorygować raporty rozliczeniowe składane w ZUS?

RADA

Nie należy korygować dokumentów rozliczeniowych za tego pracownika za lipiec 2026 r. Po ponownym przeliczeniu podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego, z uwzględnieniem premii, należy pracownikowi na bieżąco wypłacić wyrównanie i wykazać je w raporcie imiennym ZUS RSA za tego pracownika za miesiąc dokonania dopłaty, z kodem świadczenia/przerwy 335. Szczegóły w uzasadnieniu.

UZASADNIENIE

Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50. rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia chorobowego finansowanego ze środków pracodawcy.

WAŻNE! Wynagrodzenie chorobowe oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

Ustalanie podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego. Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego, tak jak zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem, stanowi co do zasady przeciętne miesięczne wyna-

eprasa.pl 6b67869054

grodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy (art. 36 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, dalej: ustawa zasiłkowa).

Wynagrodzeniem, o którym mowa, jest przychód pracownika stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, pomniejszony o składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe oraz chorobowe potrącone przez pracodawcę (art. 3 pkt 3 ustawy zasiłkowej).

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracowników, w tym na ubezpieczenie chorobowe, stanowi natomiast przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, uzyskiwany z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Z podstawy tej wyłączone są wynagrodzenie za czas choroby, zasiłki oraz należności wskazane w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Przychodem ze stosunku pracy są m.in. wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, niezależnie od źródła ich finansowania. Obejmują one w szczególności:

- wynagrodzenie zasadnicze,
- wynagrodzenie za godziny nadliczbowe,
- różnego rodzaju dodatki,
- nagrody,
- ekwiwalent za niewykorzystany urlop,
- wszelkie inne świadczenia pieniężne, bez względu na to, czy ich wysokość została wcześniej ustalona

– art. 12 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (dalej: updof).

Zasady wliczania premii do podstawy zasiłkowej. Premie, jako przychody ze stosunku pracy, wliczane są do podstawy wymiaru oskładkowania u pracownika. Jednak samo oskładkowanie jeszcze nie wystarczy, aby dany składnik był uwzględniany w podstawie wymiaru wynagrodzenia czy zasiłku chorobowego.

Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie uwzględnia się bowiem składników wynagrodzenia, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania tego zasiłku zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych pracy lub przepisami o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za okres pobierania tego zasiłku.

Jeśli więc premia, zgodnie z postanowieniami regulaminu wynagradzania, przysługiwała pracownikom bez względu na nieobecności z powodu choroby, to słusznie nie była wliczana do podstawy zasiłków.

eprasa.pl 6b67869054

Natomiast jeśli pracodawca zmienił tę zasadę i od 1 stycznia 2026 r. premia podlega już pomniejszeniu za okresy pobierania świadczeń chorobowych, to powinna być wliczana do podstawy wymiaru zasiłków za miesiące począwszy od stycznia br.

Państwa pracownik zachorował w lipcu 2026 r. Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres od lipca 2025 r. do czerwca 2026 r., w tym premia, która od początku roku jest już pomniejszana za okresy chorobowe.

Korekta dokumentów ZUS. Jeżeli pracodawca przez pomyłkę nie wliczył jednak tej premii do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego za lipiec 2026 r., to powinien skorygować tę podstawę, dodając do niej premię, przeliczyć wynagrodzenie chorobowe i wypłacić pracownikowi wyrównanie świadczenia.

Takie przeliczenia nie wywołają obowiązku korygowania dokumentów rozliczeniowych za lipiec 2026 r. W tym miesiącu zostało rozliczone wynagrodzenie chorobowe faktycznie wypłacone.

Korekta dokumentów rozliczeniowych jest zasadna, gdy płatnik błędnie wypełnił druki do ZUS, tj. przedstawił w nich inne dane niż te, które powinny być (np. błąd w datach okresu niezdolności do pracy albo błędny kod świadczenia/przerwy).

WAŻNE! Płatnik składek powinien korygować dokumenty rozliczeniowe do ZUS wówczas, gdy zostały błędnie wypełnione, np. nastąpił błąd w datach okresu niezdolności do pracy albo w kodzie świadczenia/przerwy. W przypadku wypłaty wyrównania świadczenia chorobowego (wynagrodzenia lub zasiłku) należy je rozliczyć w raporcie ZUS RSA za miesiąc, w którym wyrównanie zostało wypłacone, stosując odpowiedni kod świadczenia/przerwy.

Wyrównanie wynagrodzenia chorobowego powinno być rozliczone w raporcie świadczeniowym ZUS RSA za pracownika za miesiąc, w którym zostało wypłacone, z kodem świadczenia/przerwy 335 (wyrównanie wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z powodu choroby, finansowane ze środków pracodawcy).

Jest to zgodne z zasadą, że dla każdego ubezpieczonego, którego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe stanowi przychód w rozumieniu przepisów updof, płatnik składek w raporcie (lub imiennym raporcie miesięcznym korygującym) oraz w deklaracji (i deklaracji rozliczeniowej korygującej) uwzględnia należne składki na ubezpieczenia społeczne od wszystkich dokonanych lub postawionych do dyspozycji ubezpieczonego wypłat – od pierwszego do ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego, którego dotyczy deklaracja – stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, z uwzględnieniem ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składki emerytalnej i rentowej (tzw. limit 30-krotności).

eprasa.pl 6b67869054

PRZYKŁAD

Pracownik chorował w lipcu 2026 r. przez 12 dni. Przysługiwało mu wynagrodzenie chorobowe, którego podstawę wymiaru stanowiło średnie miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres od lipca 2025 r. do czerwca 2026 r. Poza wynagrodzeniem zasadniczym w stałej miesięcznej wysokości pracownik otrzymywał miesięczne premie. Od 1 stycznia 2026 r. premie są już pomniejszane za okresy niezdolności do pracy. W okresie od lipca do grudnia 2025 r. pracownik otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 6500 zł, a od stycznia 2026 r., po podwyżce, wynosi ono 7000 zł. Premia to 15% wynagrodzenia zasadniczego. Wyliczenie wyrównania wynagrodzenia chorobowego przedstawia się następująco:

- **wyliczenie podstawy zasiłkowej i kwoty wynagrodzenia chorobowego za lipiec 2026 r. bez uwzględnienia premii:**

  6500 zł – 13,71% = 5608,85 zł,

  5608,85 zł x 6 miesięcy (lipiec – grudzień 2025 r.) = 33 653,10 zł.

  7000 zł – 13,71% = 6040,30 zł,

  6040,30 zł x 6 miesięcy (styczeń – czerwiec 2026 r.) = 36 241,80 zł.

  Razem: 69 894,90 zł (33 653,10 zł + 36 241,80 zł).

  Średnie miesięczne wynagrodzenie – 5824,58 zł (69 894,90 zł : 12 miesięcy).

  5824,58 zł : 30 = 194,15 zł,

  194,15 zł x 80% = 155,32 zł,

  155,32 zł x 12 dni = **1863,84 zł – wynagrodzenie chorobowe za lipiec 2026 r. bez uwzględnienia premii.**

  Wypłata wynagrodzenia chorobowego nastąpiła na koniec miesiąca wraz z wynagrodzeniem za przepracowaną część. W raporcie ZUS RSA płatnik wykazał wypłacone wynagrodzenie chorobowe z kodem świadczenia/przerwy 331.

- **wyliczenie podstawy zasiłkowej i wynagrodzenia chorobowego za wskazany okres z premią:**

  W okresie od lipca 2025 r. do czerwca 2026 r. premie zostały wypłacone w łącznej wysokości 10 484,28 zł:

  6500 zł x 15% = 975 zł, po odliczeniu części składkowej 841,33 zł,

  841,33 zł x 6 miesięcy = 5047,98 zł.

  7000 zł x 15% = 1050 zł, po odliczeniu części składkowej 906,05 zł,

  906,05 zł x 6 miesięcy = 5436,30 zł.

  Razem premie: 10 484,28 zł.

  Średnia miesięczna premia: 10 484,28 zł : 12 miesięcy = 873,69 zł.

  Podstawa wynagrodzenia chorobowego po korekcie:

  5824,58 zł + 873,69 zł = 6698,27 zł,

eprasa.pl 6b67869054

6698,27 zł : 30 = 223,28 zł,

223,28 zł x 80% = 178,62 zł,

178,62 zł x 12 dni = **2143,44 zł – wynagrodzenie chorobowe po przeliczeniu.**

- **wyrównanie wynagrodzenia chorobowego:**

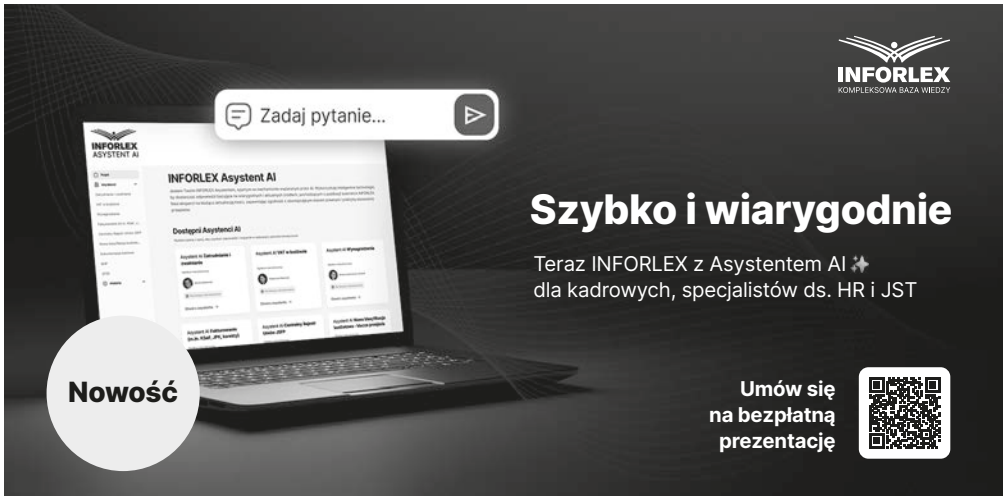
2143,44 zł – 1863,84 zł = 279,60 zł.

Wyrównanie wynagrodzenia chorobowego w kwocie 279,60 zł zostało wypłacone pod koniec sierpnia 2026 r. wraz z bieżącym wynagrodzeniem za sierpień. W raportach rozliczeniowych za sierpień 2026 r. zostanie ono wykazane w raporcie ZUS RSA z kodem 335 (wyrównanie wynagrodzenia za czas choroby finansowanego przez pracodawcę) i faktycznym okresem niezdolności do pracy pracownika z lipca 2026 r.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 92 § 1, § 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1046)
- art. 36 ust. 1, art. 41 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 854)
- art. 12 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 592; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 846)
- § 2 ust. 6 rozporządzenia Rady Ministrów z 21 września 2017 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania w sprawach rozliczania składek, do których poboru jest zobowiązany Zakład Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2022 r. poz. 1771; ost.zm. Dz.U. z 2024 r. poz. 1690)
- § 1 pkt 14, załącznik nr 14 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 9 kwietnia 2026 r. w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika składek, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących, zgłoszeń danych o pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, raportów informacyjnych, oświadczeń o zamiarze przekazania raportów informacyjnych, informacji o zawartych umowach o dzieło oraz innych dokumentów (Dz.U. z 2026 r. poz. 518)

©℗
Izabela Nowacka
ekonomista, specjalizuje się w prawie pracy, ubezpieczeniach społecznych i prawie podatkowym, autor licznych publikacji z zakresu rozliczania płac



eprasa.pl 6b67869054

1 Czy pracodawca może dopuścić do pracy pracowników przed wykonaniem pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia

PROBLEM

Planujemy otworzyć 1 października 2026 r. warsztat samochodowy z lakiernią. Jest to zupełnie nowa działalność gospodarcza. Zgodnie z rozporządzeniem w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy jako pracodawca powinniśmy wykonać takie badania niepóźniej niż 30 dni od rozpoczęcia działalności. Specjalistyczna firma pomiarowa ma termin jedynie w drugiej połowie października 2026 r. Pracownicy mają rozpocząć pracę 1 października br. Czy mogą wykonywać pracę w warsztacie przez około 2 tygodnie – do czasu wykonania pomiarów i przygotowania dokumentacji bhp na nich opartej?

RADA

Pracodawca nie może dopuścić pracowników do pracy przed zapewnieniem im wstępnych profilaktycznych badań lekarskich, a nie jest to w praktyce możliwe do czasu uzyskania wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy. Wyniki te należy bowiem przekazać jednostce służby medycyny pracy, z którą pracodawca ma podpisaną umowę, i uwzględnić je także w skierowaniu na badania wystawianym kandydatom do pracy.

UZASADNIENIE

Środowisko pracy to warunki środowiska materialnego (określonego czynnikami fizycznymi, chemicznymi i biologicznymi), w którym odbywa się proces pracy (§ 2 pkt 11 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy). Obowiązkiem pracodawcy jest monitorować środowisko pracy ze szczególnym uwzględnieniem występujących w nim czynników szkodliwych dla zdrowia.

Obowiązek zapewnienia badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy. Pracodawca wskazuje czynniki szkodliwe dla zdrowia w środowisku pracy, dla których wykonuje się badania i pomiary, po przeprowadzeniu rozpoznania

eprasa.pl 6b67869054

źródeł ich emisji oraz warunków wykonywania pracy, które mają wpływ na poziom stężeń lub natężeń tych czynników lub na poziom narażenia na oddziaływanie tych czynników (§ 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia z 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, dalej: rozporządzenie o pomiarach czynników w środowisku pracy).

Termin przeprowadzania badań i pomiarów czynników szkodliwych w pracy. Pracodawca zapewnia wykonanie badań i pomiarów czynnika szkodliwego dla zdrowia w środowisku pracy niepóźniej niż w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia działalności (§ 3 rozporządzenia o pomiarach czynników w środowisku pracy). Przepisy nie precyzują jednak, który moment jest uznawany za jej rozpoczęcie – czy dzień rejestracji działalności w urzędzie, czy dzień „otwarcia" konkretnego zakładu, w którym pracownicy mają wykonywać zadania, czy też dzień zatrudnienia pierwszych osób.

PRZYKŁAD

Przedsiębiorca organizuje przyszły zakład pracy. W wybudowanych budynkach, w których będą organizowane pomieszczenia i stanowiska pracy, instalowane są maszyny i urządzenia techniczne, które będą wykorzystywane w procesie pracy. Odbywają się tam również próbne uruchomienia maszyn i urządzeń przez dostawców zewnętrznych. W takiej sytuacji nie doszło jeszcze do rozpoczęcia działalności. Należy jednak przyjąć, że momentem tym nie będzie formalne uzyskanie statusu pracodawcy poprzez zatrudnienie pracowników czy rejestracja przedsiębiorstwa (ta zapewne została już dokonana wcześniej), a faktyczne uruchomienie nowo wybudowanego zakładu.

Czynniki szkodliwe w środowisku pracy a medycyna pracy. Jednak nie tylko sam moment rozpoczęcia działalności powinien być wzięty pod uwagę. Należy bowiem pamiętać, że w praktyce informacje uzyskane z badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy są niezbędne już na etapie wystawiania skierowania na wstępne badania lekarskie. W skierowaniu pracodawca musi zawrzeć opis warunków pracy uwzględniający informacje o występowaniu na stanowiskach pracy czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub czynników uciążliwych i innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy, z podaniem wielkości narażenia oraz aktualnych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia wykonanych na tych stanowiskach (§ 4 ust. 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy).

Ponadto wyniki pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy są niezbędne dla lekarza medycyny pracy do wykonania wstępnego profilaktycznego badania lekarskiego. Aby zapewnić lekarzom medycyny pracy informacje o szkodliwych czynnikach, wprowadzono obowiązek podpisania przez pracodawcę umowy

eprasa.pl 6b67869054

o świadczenie usług medycyny pracy z podstawową jednostką służby medycyny pracy. Umowa ta, zgodnie z przepisami, określa m.in. obowiązki dotyczące przekazywania informacji o występowaniu czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych wraz z aktualnymi wynikami badań i pomiarów tych czynników (art. 12 ust. 1 i 2 pkt 5 lit. a ustawy z 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy). W praktyce oznacza to, że **nie ma możliwości zapewnienia wstępnych profilaktycznych badań lekarskich osób przyjmowanych do pracy bez posiadania aktualnych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy.**

PRZYKŁAD

Pracodawca rozpoczynający działalność skierował na wstępne badania profilaktyczne osoby przyjmowane do pracy, które mają stanowić docelową załogę zakładu pracy. W skierowaniu na badania profilaktyczne pracodawca nie zamieścił opisu warunków pracy, który uwzględniałby informacje o występowaniu na stanowiskach pracy czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub czynników uciążliwych i innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy, oraz aktualnych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia wykonanych na tych stanowiskach. Pracodawca w skierowaniu zawarł informacje następującej treści: *Zgodnie z przepisami rozporządzenia Ministra Zdrowia z 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy wykonanie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy nastąpi w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia działalności. Wyniki badań i pomiarów zostaną uwzględnione w przyszłych skierowaniach na badania okresowe oraz kontrolne.* W takiej sytuacji badania wstępne nie będą mogły być przeprowadzone. Nie ma bowiem żadnego przepisu, który przewidywałby odstępstwo od zapewnienia placówce medycyny pracy wyników badań oraz pomiarów wspomnianych czynników i tym samym nieuwzględnienie ich w trakcie badania profilaktycznego. Zatem w praktyce podmiot rozpoczynający działalność musi przeprowadzić badania czynników szkodliwych środowiska pracy przed skierowaniem przyszłych pracowników na badania.

WAŻNE! Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracowników bez ważnych orzeczeń o braku przeciwwskazań do pracy w warunkach opisanych w prawidłowo sporządzonych skierowaniach na badania.

PRZYKŁAD

Pracodawca, uwzględniając 30-dniowy termin na zapewnienie badań i pomiarów czynników szkodliwych (licząc od dnia rozpoczęcia działalności), dopuścił pracowników do pracy bez uprzedniego zapewnienia profilaktycznych badań lekarskich. Za-

eprasa.pl 6b67869054

miarem pracodawcy jest przeprowadzenie pomiarów i dopiero wówczas skierowanie pracowników na badania wstępne – z uwzględnieniem wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych. Postępowanie pracodawcy należy uznać za niedopuszczalne. Niezależnie od 30-dniowego terminu na przeprowadzenie badań i pomiarów od momentu rozpoczęcia działalności przez pracodawcę nie można dopuścić do pracy osób bez wymaganych przepisami badań medycyny pracy.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 229 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1046)
- § 1–3 rozporządzenia Ministra Zdrowia z 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 949)
- § 4 ust. 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (j.t. Dz.U. z 2023 r. poz. 607; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 726)
- art. 12 ust. 1 i 2 pkt 5 lit. a ustawy z 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (j.t. Dz.U. z 2022 r. poz. 437; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 187)

©℗
Sebastian Kryczka
ekspert z zakresu prawa pracy, prawnik, były pracownik Państwowej Inspekcji Pracy, od ponad 20 lat specjalizuje się w problematyce prawa pracy oraz zagadnieniach kontroli i nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy, autor wielu komentarzy, artykułów i porad z zakresu prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony danych osobowych

Polecamy

W numerze 10/2026 MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń dodatek z serii Temat na życzenie

Mobbing i dyskryminacja – nowe zasady od 5 listopada 2026 r.

a w nim m.in.:

- na czym będzie polegała dyskryminacja w zatrudnieniu po zmianie przepisów,
- kiedy będziemy mieli do czynienia z mobbingiem w pracy,
- co grozi pracodawcy za naruszenie przepisów o mobbingu i dyskryminacji,
- jakie nowe obowiązki w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji będą mieli pracodawcy,
- jak stworzyć procedurę antymobbingową w zakładzie pracy.

www.sklep.infor.pl 801 626 666, 22 761 30 30 bok@infor.pl

eprasa.pl 6b67869054

POLECAMY

W następnym numerze MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń:

- Jak rozliczyć godziny pracy w delegacji
- Czy można organizować spotkania integracyjne lub okolicznościowe ze środków ZFŚS
- Czy były członek zarządu sp. z o.o. odpowiada za zaległe składki ZUS
- Jak uwzględnić w podstawie wymiaru zasiłku wynagrodzenie za urlop obliczone ze zmiennych składników wynagrodzenia

W INFORLEX:

- Książka: Urlopy wypoczynkowe
- Książka: Kontrola PIP. Nowe uprawnienia
- Kadry i Płace w Sferze Budżetowej nr 7–8: Jak przebiega kontrola ZUS i na co zwracają uwagę inspektorzy
- Wideoszkolenie: Bezpieczne umowy zlecenia i kontrole PIP od lipca 2026
- Wideoszkolenie: Mobbing, dyskryminacja i naruszanie dóbr osobistych – zmiany 2026

PRENUMERATA

MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń w wersji PREMIUM (papier + e-wydanie)
abonament na 12 miesięcy w cenie 1205 zł brutto

MONITOR księgowego w wersji PREMIUM (papier + e-wydanie)
abonament na 12 miesięcy w cenie 1315 zł brutto

BIULETYN VAT w wersji PREMIUM (papier + e-wydanie)
abonament na 12 miesięcy w cenie 1205 zł brutto

BIULETYN głównego księgowego (e-wydanie)
abonament na 12 miesięcy w cenie 990 zł brutto

www.sklep.infor.pl
801 626 666, 22 761 30 30
bok@infor.pl

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.
Grupa INFOR PL

Właściciel i Prezes Zarządu
Ryszard Pieńkowski

INFOR PL Spółka Akcyjna
ul. Burakowska 14, 01-066 Warszawa
www.infor.pl

Dyrektor Pionu Produktów Cyfrowych
Grzegorz Błażejczyk
e-mail: grzegorz.blazejczyk@infor.pl

Redaktor naczelny
Marek Skałkowski

Zespół redakcyjny
Bożena Goliszewska-Chojdak – redaktor
Małgorzata Kozłowska – redaktor
Magdalena Sybilska-Bonicka – redaktor
Agata Pinzuł – redaktor

Agnieszka Łobik-Przejsz – sekretarz redakcji, korekta
Agnieszka Zuchowicz – redaktor graficzny

Adres redakcji:
ul. Burakowska 14, 01-066 Warszawa
www.inforlex.pl

Biuro Reklamy:
Ewa Gromek-Tyburska
e-mail: ewa.gromek@infor.pl
tel. 510 024 764

Zamówienia na prenumeratę:
Biuro Obsługi Klienta:
ul. Burakowska 14, 01-066 Warszawa
tel. 22 761 30 30, 801 626 666
e-mail: bok@infor.pl
strona: www.sklep.infor.pl

Copyright by INFOR PL S.A. Publikacja jest chroniona przepisami prawa autorskiego. Wykonywanie kserokopii lub powielanie inną metodą oraz rozpowszechnianie bez zgody wydawcy w całości lub części jest zabronione i podlega odpowiedzialności karnej.

Ⓒ – znak zastrzeżenia praw autorskich;
Ⓟ – znak odpłatności;
ⒸⓅ – dwa znaki przy artykule oznaczają możliwość jego dalszego wykorzystania wyłącznie po uiszczeniu opłaty zgodnie z cennikiem (www.infor.pl/licencje) i w zgodzie z Regulaminem korzystania z artykułów redakcyjnych.

Druk: „Paper&Tinta" Barbara Tokłowicz Sp.k.

INFOR PL S.A. jest podatnikiem VAT, NIP 1180093066

Redakcja zastrzega sobie prawo skracania i adiustacji tekstów oraz zwrotu materiałów zamówionych, a niezatwierdzonych do druku. Materiałów niezamówionych nie zwracamy. Nie ponosimy odpowiedzialności za treść reklam zamieszczonych na łamach.

Nakład 1364 egz.

eprasa.pl 6b67869054

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

Od 8 lipca nowe uprawnienia PIP

Przygotuj firmę na kontrolę



W poradniku wyjaśniono wszystkie nowe rozwiązania i uprawnienia przyznane Inspekcji Pracy od 8 lipca 2026 r., a także prawa i obowiązki, jakie mają pracodawcy w przypadku kontroli PIP. Książka zawiera również przykłady i wzory dokumentów przydatne podczas korespondencji pracodawcy z Państwową Inspekcją Pracy.

Z publikacji można dowiedzieć się m.in.:

- co zrobić, aby uniknąć przekształcenia przez PIP umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę,
- czy odwołanie do sądu pracy wstrzymuje decyzję PIP o przekształceniu umowy,
- w jakich sprawach Główny Inspektor Pracy wydaje interpretacje urzędowe,
- kiedy kontrole PIP mogą być przeprowadzane zdalnie,
- w jakich przypadkach są dozwolone transmisje online z kontroli,
- o ile wzrosły kary nakładane przez PIP.

Szczegóły na:
sklep.infor.pl

POLECAMY RÓWNIEŻ



Zatrudnianie cudzoziemców 2026
Nowe zasady i procedury



BHP w firmie
Obowiązki pracodawców



Dokumentacja kadrowa 2026
Zasady prowadzenia i przechowywania

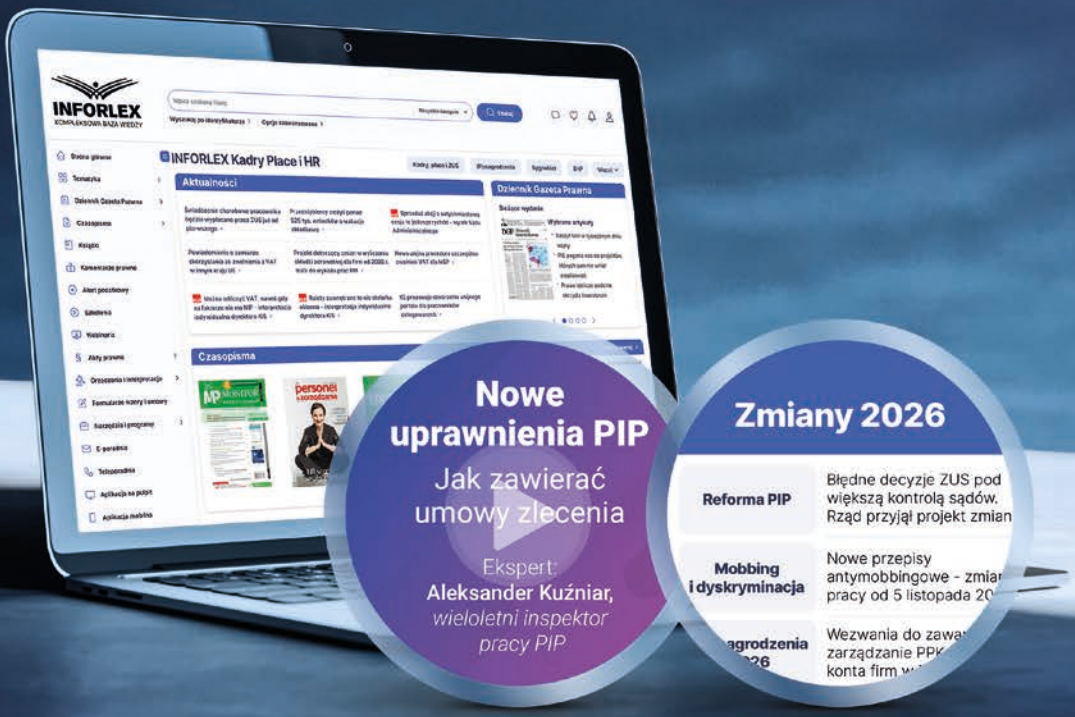
Biuro Obsługi Klienta: 22 761 30 30, 801 626 666 bok@infor.pl

eprasa.pl 6b67869054

INFORLEX
KOMPLEKSOWA BAZA WIEDZY

U nas odpowiedzi czekają na Ciebie!

W INFORLEX aktualności i wszystko
o zmianach w prawie pracy i ubezpieczeniach



Testuj bezpłatnie
inforlex.pl

eprasa.pl 6b67869054

e-dodatek

HR W PRAKTYCE KADROWEJ NR 62

www.personel.infor.pl

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

HR personel & zarządzanie



RÓŻNE POKOLENIA W PRACY

Pokolenia w harmonii 4

Jedna firma, cztery światy 10

Sukcesja pod napięciem 14

PARTNER WYDANIA:

MP MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń

Spis treści

4 Pokolenia w harmonii

W jaki sposób wykorzystać mocne strony różnych generacji do efektywnej współpracy?

Oczekiwania i mocne strony pokoleń 5
Komunikacja: fundament, który zawodzi 6
Porozumienie bez przemocy 7
Wewnętrzny słownik pojęć 7
Jasno zdefiniowane role i ścieżki rozwoju 7
O znaczeniu i rozumieniu wartości 7
Mechanizm łączenia pokoleń 8
Mentoring i reverse mentoring 8
Zespoły projektowe mieszane wiekowo 8
Dzielenie się wiedzą 8
Programy rozwojowe dopasowane do etapu kariery 8
Współpraca w fundacji – opis praktyki 9



eprasa.pl 6b67869054

10 Jedna firma, cztery światy

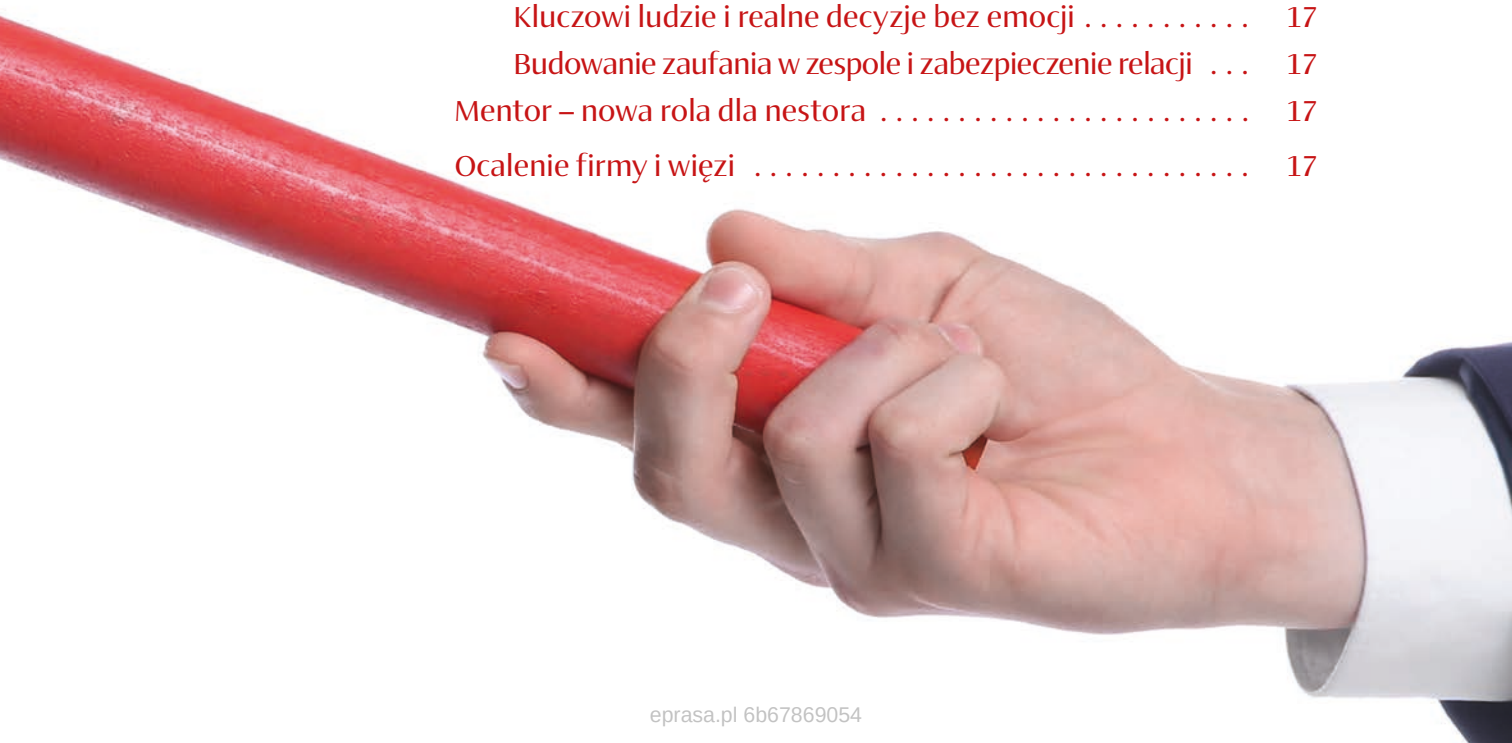
Budowanie odporności organizacji bez pokoleniowych etykiet

Kontekst zmian 10
Jak pokolenia czytają zmianę? 11
Strategie zarządzania w zespołach mieszanych 11
Transfer wiedzy przez „osmozę" i wspólną obecność . . . 12
Kiedy uczeń staje się nauczycielem 12
Kultura odporna na zmiany 12
Jak wspierać integrację pokoleń? 13
Zarządzaj percepcją, nie etykietą 13
Personalizuj politykę HR 13
Projektuj biura inkluzywne 13
Współtwórz rozwiązania 13
Demitologizuj wiek 13
Kultura wzajemnego szacunku 13

14 Sukcesja pod napięciem

Ukryte mechanizmy zmiany pokoleniowej w firmach rodzinnych

Od „dyrygenta" do „mecenasa" 15
Życie w cieniu właściciela 15
Konflikty rodzinne i blokady komunikacyjne 16
Synergia, czyli doświadczenie spotyka innowację 16
Pomocne ramy dla trudnych decyzji 16
Przejście z zarządzania intuicyjnego do profesjonalizacji procesów 16
Kluczowi ludzie i realne decyzje bez emocji 17
Budowanie zaufania w zespole i zabezpieczenie relacji . . . 17
Mentor – nowa rola dla nestora 17
Ocalenie firmy i więzi 17



eprasa.pl 6b67869054



generacje w rytmie zmian

POKOLENIA W HARMONII

W jaki sposób wykorzystać mocne strony różnych generacji do efektywnej współpracy?

eprasa.pl 6057869054



Żaneta Spadło

Ekspertka kariery w InterviewMe i LiveCareer w ramach Grupy Bold. Członkini Professional Association of Resume Writers & Career Coaches (PARWCC). Autorka artykułów z zakresu komunikacji, autoprezentacji, zarządzania, prawa pracy oraz rozwoju zawodowego.

Często zakładamy, że inni myślą i działają tak jak my. Tymczasem różnice w sposobie pracy, oczekiwaniach i wartościach pojawiają się nawet tam, gdzie wydaje się, że wszyscy gramy do tej samej bramki. Zrozumienie, jak wykorzystać mocne strony różnych pokoleń, może całkowicie zmienić dynamikę zespołu – i codzienną pracę każdego z nas.

Tempo zmian na rynku pracy wyraźnie przyspieszyło. Wiele firm i instytucji wdraża nowe technologie, w tym rozwiązania oparte na sztucznej inteligencji (AI). Zmieniają też strategię: redukują zespoły (czasami w wyniku masowych zwolnień) albo je przebudowują. W efekcie pracownicy muszą uczyć się nowych narzędzi i jednocześnie realizować nowe cele. Raport Grant Thornton „Praca zdalna okiem przedsiębiorców" wskazuje, że 55 proc. firm w Polsce umożliwia pracownikom pracę zdalną lub hybrydową. To zupełnie inna rzeczywistość niż przed pandemią, gdy praca poza biurem była raczej rzadkim wyjątkiem niż standardem.

Z moich rozmów z pracownikami i przedsiębiorcami wynika, że zmiany technologiczne i organizacyjne to tylko jedna strona medalu. Druga to napięcia między pokoleniami. Młodsi pracownicy często skarżą się na brak jasnych wytycznych, niewystarczające wdrożenia i brak feedbacku na bieżąco. „Nie wiem, czego dokładnie się ode mnie oczekuje i co mam zrobić, żeby było dobrze" – takie wnioski słyszałam dość często. Natomiast starsze osoby, zapytane o cechy pokolenia Z mówią o roszczeniowości, zbyt szybkim oczekiwaniu awansu czy braku lojalności i poczucia obowiązku wobec firmy i współpracowników.

Warto jednak pamiętać, że ludzie, którzy dziś rozpoczynają karierę zawodową, dopiero uczą się realiów pracy. Nie zawsze wiedzą, co jest możliwe, a co nie. Jeśli nigdy nie prowadzili firmy, to nie zdają sobie sprawy, z jakimi kosztami i z jakim ryzykiem to się wiąże. Ich wyobrażenia często opierają się na tym, co widzieli w internecie: memach, serialach i mediach społecznościowych. W tej sytuacji pewne jest jedno: menedżerowie nie mogą już opierać się na starym sposobie myślenia ani na jednym pokoleniu pracowników. Tym bardziej, że udział młodych osób w rynku pracy będzie systematycznie rósł, w wyniku czego rzeczywistość wielu firm trwale się zmieni.

OCZEKIWANIA I MOCNE STRONY POKOLEŃ

Wiele napięć w firmach wynika nie tyle z samej różnicy wieku, co z nieporozumień dotyczących wartości, oczekiwań, ról i sposobu pracy. Potwierdza to badanie ankietowe serwisu InterviewMe „Pokolenie Z w pracy", które przeprowadziłam w 2026 r. na próbie prawie 500 polskich pracowników. Z badania wynika m.in., że 74 proc. osób współpracujących z pokoleniem Z przynajmniej sporadycznie doświadczyło w firmie napięć międzypokoleniowych (a co dziesiąta osoba deklaruje, że często). Jednocześnie ponad połowa ogółu respondentów (56 proc.) ma wątpliwości co do lojalności i długoterminowego zaangażowania młodszych pracowników.

Badanie wykazało również, które narzędzia HR, zdaniem pracowników, mogłyby realnie poprawić współpracę między pokoleniami. Respondenci, którzy mają już doświadczenie w pracy z osobami

eprasa.pl 6b67869054

w różnym wieku, najczęściej wskazują: jasne zasady komunikacji (32 proc.), szkolenia ze współpracy międzypokoleniowej (26 proc.) oraz jasno określone role i oczekiwania na konkretnych stanowiskach (25 proc.). Za bardzo potrzebne uważają również: wdrożenie nowych pracowników i mentoring (22 proc.), częstsze docenianie wysiłków i efektów pracy (21 proc.), lepsze przygotowanie menedżerów (20 proc.), wspólne cele zespołowe (18 proc.) oraz wspólne standardy pracy (14 proc.). Niektórzy deklarują też potrzebę częstszego feedbacku w obie strony (9 proc.) oraz większej elastyczności ze strony pracodawców (8 proc.), np. w zakresie czasu i sposobu pracy. Widać więc wyraźnie, że do skutecznej współpracy kluczowe są: lepsza komunikacja, klarowność ról i dobre przygotowanie zarówno pracowników, jak i kadry zarządzającej. Co istotne, tylko 4 proc. respondentów z tej grupy stwierdziło, że nie potrzebuje żadnych dodatkowych narzędzi, czyli że współpraca z pokoleniem Z przebiega dobrze i nie wymaga zmian.

Dane InterviewMe pokazały też ciekawe różnice między pokoleniami. Respondenci w wieku 26–39 lat (a więc zarówno same „zetki", jak i nieco starsi milenialsi) najczęściej wyrażają potrzebę jasnych zasad komunikacji (37 proc.) oraz konkretnie określonych ról i oczekiwań (29 proc.). Z kolei najstarsi respondenci (59 lat i więcej) częściej oczekują szkoleń ze współpracy międzypokoleniowej (26 proc.) oraz lepszego przygotowania menedżerów (25 proc.). Krótko mówiąc, młodsze osoby potrzebują przede wszystkim jasnych ram i instrukcji, podczas gdy starsze kładą większy nacisk na rozwój kompetencji.

Jeśli spojrzymy szerzej na mocne strony każdej z tych grup, obraz stanie się jeszcze bardziej przejrzysty. Doświadczeni pracownicy wnoszą do firm stabilność, bo potrafią utrzymać rytm pracy nawet w okresie zmian. Znają też kontekst organizacyjny, w tym historię firmy i powiązania między działami. Wielokrotnie mają już zbudowane relacje z innymi pracownikami (kładą więc nacisk na zaufanie i współpracę) oraz szeroką wiedzę organizacyjną, czyli praktyczne *know-how* potrzebne do podejmowania właściwych decyzji. A najmłodsi? Ich zaletą jest przede wszystkim świeże spojrzenie na rynek pracy, otwartość na zmiany i odwaga kwestionowania *status quo* – a to w dłuższym czasie pozwala firmom testować nowe rozwiązania i szybciej adaptować się do zmian technologicznych i rynkowych.

Organizacje potrzebują obu tych perspektyw jednocześnie. Bez doświadczonych i „przyzwyczajonych" pracowników firma traci stabilność, kontekst i umiejętność przewidywania skutków różnych decyzji. Z kolei bez najmłodszych trudno wprowadzać innowacje, adaptować się do nowych modeli pracy i korzystać na co dzień z narzędzi cyfrowych. Jak wynika z danych InterviewMe, to właśnie pokolenie Z najlepiej czuje się w biegłej obsłudze internetu (50 proc.) i urządzeń (40 proc.). Wiele tego typu umiejętności (w tym używanie, monitorowanie, kontrolowanie oraz projektowanie technologii) uwzględniono również w raporcie „Future of Jobs" Światowego Forum Ekonomicznego z 2020 r., gdzie zaliczono je do kompetencji przyszłości. A dziś, w dobie jeszcze szybszej cyfryzacji i rozwoju AI, trudno nie przyznać autorom racji.

KOMUNIKACJA: FUNDAMENT, KTÓRY ZAWODZI

Problemy międzypokoleniowe w pracy często zaczynają się nie od złej woli, ale od różnic w komunikacji. A dokładniej – od braku precyzji. Wydaje nam się, że rozumiemy się nawzajem, bo używamy tych samych słów. Jednak w praktyce każdy z nas nadaje im nieco inne znaczenie, oparte na własnych doświadczeniach i związanych z nimi emocjach.

Psychologia od lat uczy nas, że komunikacja to nie tylko przekazywanie treści w pewien sposób i w określonym kontekście, ale też ich interpretacja. Badania nad tzw. błędami atrybucji (prowadzone m.in. przez Lee Rossa i Richarda Nisbetta) wykazały, że mamy



PRZYKŁAD

Menedżer mówi do pracownika: „Zrób to szybko". Dla jednej osoby „szybko" oznacza „jeszcze dziś", dla innej „w ciągu kilku dni". Jeśli uzyskany efekt nie spełni czyichś oczekiwań, po obu stronach pojawi się frustracja – bo szef poczuje się zawiedziony lub zignorowany, a pracownik uzna, że został niesprawiedliwie oceniony. I od tego momentu bardzo łatwo o eskalację napięcia. Nie chodzi więc o to, żeby mówić więcej, tylko by mówić konkretniej. Zamiast powiedzieć: „Zrób to szybko" – mów: „Potrzebuję tego do jutra do godziny 12:00". A zamiast: „To nie jest zrobione dobrze" – powiedz: „Tutaj brakuje danych z ostatniego kwartału, a w tym miejscu trzeba poprawić formatowanie na takie samo jak w pliku X".

eprasa.pl 6b67869054

tendencję do przypisywania zachowań innych osób ich cechom („on jest niezaangażowany", „on jest złośliwy"), zamiast spojrzeć na problem z boku, uwzględniając czynniki zewnętrzne i sytuacyjne („może nie dostał jasnych wytycznych"). W efekcie jedno nieprecyzyjne zdanie może uruchomić lawinę nieporozumień.

Porozumienie bez przemocy

Pomocnym narzędziem do udzielania feedbacku może być tzw. porozumienie bez przemocy (Nonviolent Communication, NVC), opracowane przez Marshalla Rosenberga. Opiera się ono na czterech elementach dobrego komunikatu: obserwacji (fakty), uczuciach (emocje), potrzebach (wartości) i prośbie (konkretne działanie). W praktyce oznacza to, że zamiast z góry oceniać pracownika, najpierw opisujemy sytuację, a potem mówimy, co powinno być zrobione.



PRZYKŁAD

Zamiast mówić: „Zrobiłeś to źle!", powiedz: „Widzę, że w tym raporcie brakuje danych z ostatniego miesiąca. Zależy mi na tym, żeby twoje raporty były kompletne, bo na ich podstawie podejmujemy decyzje. Czy możesz to uzupełnić do końca dnia?". A zamiast: „Znowu się spóźniłeś", mów: „Zauważyłam, że dziś spotkanie zaczęło się bez ciebie. Chciałabym, żebyśmy zaczynali punktualnie, bo mamy ograniczony czas. Czy mógłbyś mi powiedzieć, co możemy zmienić, by łatwiej było ci przychodzić na czas?". Ta pozornie drobna zmiana w praktyce robi ogromną różnicę: zmniejsza napięcie, daje jasność, wzmacnia wzajemny szacunek i buduje poczucie bezpieczeństwa pracowników (niezależnie od ich wieku).

Wewnętrzny słownik pojęć

To kolejne, a często niedoceniane narzędzie. W wielu organizacjach funkcjonują skróty, anglicyzmy i specyficzne nazwy procesów, które dla nowych osób – a czasem nawet dla pracowników z innych działów – są nieczytelne. *Brief, lead, task, closing, status* – każdy może rozumieć je trochę inaczej. Warto więc stworzyć jedno miejsce (np. jako osobny dokument lub zakładkę w narzędziu Confluence), w którym jasno wyjaśnisz najczęściej używane pojęcia i skróty. To szczególnie pomaga starszym pokoleniom (które często nie mówią biegle po angielsku) oraz nowo zatrudnionym pracownikom, ale też ogranicza nieporozumienia między działami.

Jasno zdefiniowane role i ścieżki rozwoju

W praktyce oznacza to określenie i szczegółowe opisanie stanowisk w firmie w taki sposób, aby każdy znał swoje obowiązki, wiedział, jakie kompetencje są wymagane na danym poziomie, co trzeba zrobić, żeby awansować oraz jakie są widełki wynagrodzenia na danym stanowisku. Oczywiście stworzenie przejrzystego systemu ról wymaga czasu. Jednak w dłuższym okresie to bardzo ważna inwestycja – szczególnie w firmach, które zatrudniają wiele osób i chcą budować zespół w sposób świadomy i sprawiedliwy. Dzięki temu każdy pracownik wie, co może zrobić, by zajść dalej i osiągnąć więcej. Znikają plotki i oskarżenia o faworyzowanie wybranych osób. Znika też poczucie niesprawiedliwości, bo ktoś awansował lub dostał podwyżkę „bez wyraźnego powodu".

O ZNACZENIU I ROZUMIENIU WARTOŚCI

Podobnie jak w komunikacji, przy wartościach często tylko zakładamy, że się zrozumieliśmy. W rzeczywistości są one jeszcze bardziej abstrakcyjne niż codzienne polecenia czy feedback, więc ryzyko nieporozumień jest znacznie większe. Weźmy przykład „rodziny" jako wartości. Dla jednego pracownika priorytetyzacja rodziny będzie oznaczać potrzebę zadbania o równowagę między życiem prywatnym a zawodowym, w tym czas dla bliskich. Taka osoba zapewne ucieszy się na wieść, że w biurze wyznaczono kącik dla dzieci, a na imprezę integracyjną można przyjść ze współmałżonkiem. Jednocześnie inna osoba z taką samą wartością bardziej skupi się na dbaniu o wizerunek i stabilność rodziny, np. poprzez pracę w renomowanej firmie czy na wysokim stanowisku oraz poprzez wysokie zarobki.

Dlatego w środowisku zawodowym nie warto zakładać, że coś jest „oczywiste". Z mojego doświadczenia z pracy w różnych zespołach wynika, że już sama rozmowa potrafi wiele wyjaśnić – nagle okazuje się, że dany konflikt nie wynika z różnicy charakterów ani nawet różnicy w wartościach, tylko z innego rozumienia i nazywania tych samych rzeczy. Aby rozwiązać ten problem, można sięgnąć po anonimowe ankiety albo rozmowy jeden na jeden – szczególnie jeśli firma daje pracownikom przestrzeń do szczerej wypowiedzi. Jednocześnie warto zadać swojemu rozmówcy (tj. współpracownikowi lub kierownikowi) kilka pytań doprecyzowujących:

- Co konkretnie ta wartość dla ciebie oznacza?
- Jak przekłada się na twoją pracę?

eprasa.pl 6b67869054

• Czego oczekujesz od firmy i ode mnie, by móc realizować się w zgodzie z tą wartością?

Warto też przygotować proste materiały wspierające taką rozmowę (np. listę wartości wraz z ich opisami lub psychotest online), by ułatwić ich nazywanie i porównywanie.

Również na poziomie firmy wartości nie powinny być tylko pustymi hasłami na stronie internetowej, ale realnymi narzędziami zarządzania. Warto, by zostały spisane, zdefiniowane i stosowane w praktyce – przy podejmowaniu decyzji, rozwiązywaniu konfliktów czy rekrutacji nowych osób. Dzięki temu mogą być wspólnym punktem odniesienia dla całego zespołu i niwelować różnice między osobami z różnych pokoleń.

MECHANIZM ŁĄCZENIA POKOLEŃ

Skoro już wiesz, jak ważne są wartości i precyzyjna komunikacja, możesz przełożyć tę wiedzę na konkretne działania w ramach firmy. Chodzi o wdrożenie narzędzi, które porządkują współpracę oraz tworzą praktyczną przestrzeń do wzajemnego uczenia się i lepszego rozumienia różnych perspektyw.

Mentoring i reverse mentoring

W pierwszym przypadku bardziej doświadczony pracownik wspiera mniej doświadczonego – pomaga mu zrozumieć kontekst organizacyjny, mechanizm podejmowania decyzji czy niepisane zasady funkcjonowania firmy. Reverse mentoring działa odwrotnie: to młodsza osoba dzieli się wiedzą, np. z zakresu nowych technologii, narzędzi czy trendów. Aby taki model zadziałał, nie wystarczy „połączyć ludzi w pary". Kluczowe jest jasne określenie celu współpracy, zasad spotkań i oczekiwanych efektów. Przykładowo: czego dokładnie ma się nauczyć każda ze stron w ciągu najbliższych trzech miesięcy, jak często będą się spotykać i w jaki sposób będą monitorować postępy. Bez tego mentoring może łatwo zamienić się w ogólne rozmowy o niczym, które nie przełożą się na konkretne efekty w pracy.

Zespoły projektowe mieszane wiekowo

Ich siłą jest różnorodność – pod warunkiem że zostanie dobrze wykorzystana. W tym celu należy przydzielić pracownikom konkretne role, np. osoby z większym doświadczeniem często lepiej radzą sobie z analizą ryzyka oraz planowaniem i podejmowaniem decyzji, a młodsi pracownicy sprawniej poruszają się w nowych narzędziach, szybciej wyszukują informacje i chętnie testują nowe rozwiązania. Oczywiście przy podziale ról warto uwzględnić nie tylko cechy statystycznie przypisywane różnym pokoleniom, lecz także indywidualne mocne i słabe strony oraz wartości, potrzeby i oczekiwania poszczególnych pracowników.

Dzielenie się wiedzą

Może odbywać się w sposób zarówno formalny, jak i nieformalny. Obejmuje krótkie warsztaty, spotkania typu *lunch & learn* czy wewnętrzne kanały komunikacji (Slack, Teams, Zoom, Confluence), na których pracownicy dzielą się doświadczeniami – oczywiście w sposób precyzyjny i życzliwy. By takie działania były skuteczne, a pracownicy widzieli w nich sens, powinny być konkretne i osadzone w codziennej pracy. Warto więc skupić się na realnych wyzwaniach zespołu w danym momencie (np. „jak korzystamy z narzędzia X w projektach typu Y").

Programy rozwojowe dopasowane do etapu kariery

Warto zwrócić uwagę, że inne potrzeby ma osoba dopiero rozpoczynająca pracę, a inne pracownik z wieloletnim stażem. Młodsi potrzebują przede wszystkim dobrego wdrożenia, jasnych wskazówek i regularnego feedbacku. A ci bardziej doświadczeni – możliwości dzielenia się wiedzą, wpływu na decyzje i dalszego rozwoju w roli eksperta lub lidera. Dobrze zaprojektowane programy rozwojowe powinny uwzględniać te różnice, a jednocześnie tworzyć przestrzeń do współpracy między pokoleniami, np. poprzez wspólne projekty, warsztaty, mentoring i coaching, regularny feedback o postępach i oczekiwaniach czy indywidualny plan rozwoju (IDP) (tj. opracowanie razem z pracownikiem celów dopasowanych do jego doświadczenia, aspiracji i zainteresowań).

Współpraca pokoleń nie jest już opcją – w dynamicznym środowisku zawodowym to warunek efektywności. Sukces zespołu w dużej mierze zależy od precyzyjnej komunikacji, jasno określonych ról i celów, świadomości wartości indywidualnych i firmowych oraz jasnych i sprawiedliwych procedur. Kiedy te elementy działają razem, zespół staje się harmonijną całością, w której różne pokolenia uczą się od siebie nawzajem, szanują swoje mocne strony i wspólnie osiągają lepsze wyniki. ● ©

eprasa.pl 6b67869054

Współpraca w fundacji – opis praktyki

Fundacja, w ramach której działam, początkowo organizowała spotkania zespołu wolontariuszy co tydzień w Warszawie – przychodziliśmy na nie z chęci robienia czegoś ważnego i kreatywnego oraz z potrzeby budowania autentycznych relacji. Poza jednym procesem wydawniczym nie mieliśmy jasno określonej struktury – bazowaliśmy na pasji i motywacji wewnętrznej wolontariuszy. Niestety po rozszerzeniu naszego zespołu o osoby z innych miast i przejściu na pracę w pełni zdalną podczas pandemii zaczęliśmy mieć spore problemy organizacyjne. Frekwencja na spotkaniach spadała, zaangażowanie wolontariuszy malało i wszystkie obowiązki spoczywały na niewielkiej grupie osób. A spotkania – zamiast nas inspirować i motywować – zaczęły być źródłem frustracji i bezsilności – szczególnie dla osób najstarszych wiekowo i stażem, w tym dla samego założyciela fundacji, który, sam będąc regularnym i zaangażowanym, oczekiwał obecności i zaangażowania od wszystkich jej członków. Dodatkowo niektórym nowym wolontariuszom (licealistom i studentom) trudno było realizować powierzone zadania w zgodzie z naszymi oczekiwaniami.

Jesienią 2025 r. zaczęliśmy testować rozwiązania poprawiające naszą komunikację, organizację pracy i zaangażowanie. Zależało nam na działaniu w taki sposób, by nadal zachować „ducha" fundacji – by każdy z nas miał poczucie, że działa w niej z własnej woli i na swoich zasadach (jako że nie jest to działalność zarobkowa). Na początku każdy wolontariusz wypełnił anonimową ankietę, w której mógł napisać, co mu się podoba, a co chciałby zmienić w obecnym funkcjonowaniu fundacji. Następnie podsumowaliśmy jej wyniki i wdrożyliśmy kilka kluczowych zmian:

1. ***Regulamin i wartości*** *– opracowaliśmy wewnętrzny regulamin opisujący zasady wolontariatu oraz wartości fundacji. Jasno określiliśmy, że obecność na spotkaniach jest obowiązkowa, a nieobecności (np. z powodu choroby, urlopu czy pracy zawodowej) należy zgłosić z wyprzedzeniem.*
2. ***Harmonogram spotkań*** *– cotygodniowe spotkania we wtorki o godz. 19:00 (czyli o później porze jak na ten okres w roku) zamieniliśmy na spotkania w środy o godz. 18:00 co dwa tygodnie. I gdy to możliwe, staramy się, by czas ich trwania nie przekraczał 2 godzin. Ponadto przed końcem kwartału publikujemy terminarz spotkań na cały ten okres, zaś na 1–2 dni przed wysyłamy wszystkim wolontariuszom link do najbliższej wideorozmowy w Google Meet. Co istotne, nasze preferencje odnośnie do spotkań również ustaliliśmy na podstawie wyników wewnętrznej ankiety.*
3. ***Komunikacja w duchu NVC*** *– jako osoba odpowiedzialna za prowadzenie kilku rozmów z osobami mniej zaangażowanymi w działania fundacji, wszystkie problemy i informacje przekazywałam zgodnie z zasadami NVC. To zmniejszyło napięcie i pozwoliło wolontariuszom otwarcie informować o swojej dostępności lub rezygnacji z działań.*
4. ***Przydział zadań zgodnie z kompetencjami i zainteresowaniami*** *– jasno opisaliśmy obowiązki w fundacji i powiązaliśmy je z umiejętnościami oraz wartościami wolontariuszy. Każda osoba, która jeszcze nie miała sprecyzowanych obowiązków, mogła wskazać, co chce robić i jakie działania odpowiadają jej priorytetom.*
5. ***Nowe role w zespole*** *– wprowadziliśmy dwie funkcje: Wodzireja (moderatora spotkania) i Skryby (notującego). Skryba po każdym spotkaniu publikuje podsumowanie na grupowej konwersacji, często w humorystyczny sposób, co motywuje i integruje nasz zespół. Dzięki temu mamy poczucie „zamknięcia" tematu i znamy swoje zadania na najbliższe 2 tygodnie, zaś nieobecni mogą szybko zorientować się w bieżącej sytuacji.*
6. ***Dokumentacja procesów*** *– przygotowujemy „Samouczki", które krok po kroku wyjaśniają stałe, a mało intuicyjne procesy wewnątrz fundacji. Publikujemy tam również przykładowe wzory maili do potencjalnych partnerów i współpracowników, aby nikt nie miał wątpliwości, jak szybko i sprawnie wykonać dane zadanie, by osiągnąć cel.*

Na efekty nie musieliśmy długo czekać. Dzięki wprowadzonym zmianom wzrosło zaangażowanie wolontariuszy i ich frekwencja na spotkaniach, poprawiła się nasza efektywność pracy i przepływ wiedzy, a także wzrosła świadomość naszych wartości oraz poczucie sprawiedliwości w przydzielaniu zadań. Konflikty, które wcześniej „wisiały w powietrzu", stopniowo wygasły. Członkowie fundacji zaczęli otwarcie komunikować swoje potrzeby i ograniczenia. Co prawda, kilka osób zrezygnowało z wolontariatu, ale dzięki temu pozostali członkowie wiedzą, na czym stoją i między kim mogą dzielić obowiązki. Tylko jedna osoba nie chciała dostosować się do nowych zasad fundacji – jednak konsekwentna, życzliwa, a jednocześnie asertywna komunikacja pozwoliła nam wyjaśnić tę sytuację i uniknąć dalszych problemów.



eprasa.pl 6b67869054

JEDNA FIRMA, CZTERY ŚWIATY

Budowanie odporności organizacji bez pokoleniowych etykiet



Magdalena Cygan

Trenerka biznesu oraz ekspertka ds. przywództwa i efektywności organizacyjnej, specjalizująca się w zarządzaniu zespołami w dobie zmian. Gościnnie wykłada na uczelniach wyższych oraz prowadzi prelekcje biznesowe.

Współczesny rynek pracy przypomina organizm w stanie permanentnej adaptacji. Przyspieszenie technologiczne, cyfryzacja procesów oraz upowszechnienie elastycznych modeli pracy sprawiły, że zarządzanie zmianą przestało być projektem z datą końcową, a stało się stałym elementem kultury organizacyjnej. W centrum tej dynamiki znajduje się człowiek – a konkretnie cztery pokolenia pracowników, które muszą odnaleźć wspólny rytm w coraz szybciej zmieniającej się rzeczywistości.

Organizacje mierzą się dziś z pytaniem: jak połączyć doświadczenie z innowacją, nie wpadając w pułapkę uproszczonych podziałów? Odpowiedź kryje się w nowym podejściu do zarządzania, które stawia na integrację, transfer wiedzy i głębokie zrozumienie potencjału każdego pracownika, niezależnie od roku urodzenia.

KONTEKST ZMIAN

Przez ostatnią dekadę świat biznesu koncentrował się na tzw. Przemyśle 4.0 – erze zdominowanej przez automatyzację, internet i algorytmy. Dziś jednak, w obliczu globalnych przetasowań, coraz głośniej mówimy o Przemyśle 5.0. To koncepcja promująca humanocentryczność. Oznacza to, że technologia przestaje być celem samym w sobie, a staje się narzędziem wspierającym dobrostan pracownika i budującym poczucie sensu jego pracy. W tym nowym układzie wielopokoleniowość zespołu jest traktowana jako tzw. zmienna prognostyczna (*foresight variable*). Firmy, które potrafią zarządzać różnorodnością ze względu na wiek, są w stanie szybciej przewidywać zmiany w stylach przywództwa i oczekiwaniach klientów. Zarządzanie wiedzą staje się tutaj kwestią strategiczną.

Dane demograficzne są nieubłagane: proces starzenia się społeczeństw w Unii Europejskiej sprawił, że w 2026 r. utrzymanie doświadczonych pracowników oraz sprawny transfer ich unikatowej wiedzy do młodszych kadr to fundamentalny

eprasa.pl 6b67869054

warunek utrzymania konkurencyjności. Nie możemy pozwolić sobie na utratę „kapitału wiedzy" wraz z odchodzeniem starszych roczników na emeryturę.

JAK POKOLENIA CZYTAJĄ ZMIANĘ?

Zarządzanie zmianą wymaga zrozumienia, że każdy z nas ma inny próg odporności i inne motywatory. Choć jako eksperci musimy unikać szkodliwych stereotypów, warto przyjrzeć się pewnym tendencjom w postawach wynikających z momentu, w którym poszczególne grupy wchodziły na rynek pracy.

- Doświadczeni liderzy (baby boomers) – często cenią stabilność, strukturę i prywatność. Zmiana bywa dla nich wyzwaniem, jeśli uderza w wypracowany przez lata autorytet. Jednak ich ogromnym atutem jest kreatywność w ramach ustalonych struktur i lojalność.
- Samodzielna generacja X – to pracownicy przedsiębiorczy i samowystarczalni. Adaptują się do nowych technologii, o ile widzą w nich konkretny cel i szansę na zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym. Bywają niecierpliwi wobec zmian, które postrzegają jako powierzchowne.
- Współpracujący milenialsi (pokolenie Y) – pewni siebie, biegli technologicznie, nastawieni na ciągłą naukę i interakcje społeczne. Zmiana jest dla nich szansą na rozwój, pod warunkiem że środowisko pracy pozostaje nieformalne i oparte na współpracy.
- Cyfrowi tubylcy (pokolenie Z) – dla nich technologia to środowisko naturalne. Charakteryzują się wysoką mobilnością i oczekiwaniem natychmiastowej informacji zwrotnej. Zmiana jest dla nich stanem domyślnym, co sprawia, że świetnie radzą sobie w chaosie, ale wymagają autentycznego przywództwa.

Warto zauważyć, że różnice te manifestują się także w preferencjach dotyczących przestrzeni pracy. Badania wskazują, że młodsze pokolenia (Y i Z) znacznie lepiej odnajdują się w nieformalnych atriach czy kawiarniach, ceniąc otwartość i brak barier. Z kolei pracownicy z pokoleń baby boomers i X częściej wybierają tradycyjne sale konferencyjne, co wynika z ich większej potrzeby poufności, ciszy i możliwości głębokiej koncentracji.

STRATEGIE ZARZĄDZANIA W ZESPOŁACH MIESZANYCH

Efektywne zarządzanie zmianą wymaga integracji potrzeb wszystkich grup pracowników. Kluczem



eprasa.pl 6b67869054

nie jest narzucanie jednej metody komunikacji, lecz tworzenie warunków do naturalnej wymiany doświadczeń.

Transfer wiedzy przez „osmozę" i wspólną obecność

Badania nad psychologią przestrzeni (m.in. Appel-Meulenbroek) wskazują na ogromną rolę tzw. współobecności. Chodzi o fizyczną bliskość pracowników w biurze, która sprzyja przypadkowym interakcjom. To właśnie przy ekspresie do kawy czy w strefach wspólnych dochodzi do najskuteczniejszej wymiany doświadczeń.

Innym ciekawym zjawiskiem jest *creative eavesdropping*, czyli „twórcze podsłuchiwanie". Młodsi pracownicy, przebywając w jednym pokoju z doświadczonymi ekspertami, uczą się przez obserwację: jak prowadzić trudne rozmowy, jak negocjować i radzić sobie z presją. W dobie pracy zdalnej musimy świadomie projektować cyfrowe przestrzenie, które pozwolą na ten nieformalny przepływ wiedzy.

Kiedy uczeń staje się nauczycielem

W nowoczesnej organizacji odchodzimy od hierarchicznego mentoringu. Coraz częściej stosujemy model odwrócony, w którym młodszy pracownik wspiera starszego stażem kolegę, np. w zakresie obsługi nowych narzędzi cyfrowych, sztucznej inteligencji czy mediów społecznościowych. To buduje wzajemny szacunek i niweluje lęk przed technologią u starszych grup, jednocześnie dając młodszym poczucie realnego wpływu na organizację.

KULTURA ODPORNA NA ZMIANY

Współczesna nauka (m.in. Springer Nature, 2020) sugeruje odejście od „pokoleniowości" (*generationalism*) jako głównego klucza do rozumienia pracowników. Zamiast dzielić ludzi według daty urodzenia, organizacje powinny przyjąć model rozwoju w ciągu całego życia (*lifespan development*), którego fundamenty stworzył Paul B. Baltes. Podejście to opiera się na trzech filarach, które powinny stać się częścią DNA nowoczesnej firmy.

1. Rozwój jest procesem ciągłym – adaptacja do zmian nie kończy się w pewnym wieku. Każdy etap życia zawodowego oferuje inne zasoby i możliwości.
2. Plastyczność – każdy pracownik, niezależnie od stażu, ma zdolność do modyfikacji swoich ścieżek rozwojowych. Nasz mózg pozostaje plastyczny, a umiejętność nauki nowych narzędzi nie zanika z wiekiem – wymaga jedynie odpowiedniej metodyki.
3. Wielokierunkowość – rozwój obejmuje zarówno zyski (nowa wiedza), jak i straty (szybkość przetwarzania danych). Dojrzały pracownik zyskuje jednak na inteligencji skrystalizowanej, czyli zdolności do trafnej oceny sytuacji dzięki wieloletniemu doświadczeniu.

Ważne jest również zrozumienie, że pojęcie „pokolenia" jest często konstruktem społecznym służącym do uproszczonego rozumienia rzeczywistości

CHARAKTERYSTYKA POSTAW W ŚRODOWISKU PRACY

POKOLENIE	LATA	GŁÓWNE CECHY I REAKCJE NA ZMIANY	KLUCZOWE MOTYWATORY
BABY BOOMERS	1946–1964	Cenią stabilność i strukturę; mogą wykazywać dystans wobec radykalnej cyfryzacji; preferują formalne przestrzenie i jasną hierarchię.	Stabilność, kreatywność w ramach struktur, poczucie bycia potrzebnym (rola mentora).
GENERACJA X	1965–1980	Niezależni, samowystarczalni, przedsiębiorczy; sprawnie adaptują się do technologii, ale bywają niecierpliwi wobec braku logiki w procesach.	Poczucie celu (*purpose*), rozwój kariery, równowaga praca-życie (*work-life balance*).
GENERACJA Y (MILENIALSI)	1981–1994	Pewni siebie, spragnieni wiedzy, biegli technologicznie; preferują nieformalne środowiska pracy i kulturę feedbacku.	Współpraca, interakcja społeczna, ciągła nauka, nagrody niefinansowe.
GENERACJA Z	1995–2012	Traktują technologię jako środowisko naturalne; cechuje ich wysoka mobilność zawodowa i potrzeba autentyczności.	Szybki rozwój kariery, elastyczność, autentyczny lider, natychmiastowa informacja zwrotna.

eprasa.pl 6b67869054



Ekspercki dekalog lidera zmiany

1. Unikaj generalizacji typu „młodzi są tacy, a starsi tacy".
2. Promuj mentoring odwrócony jako standard współpracy.
3. Buduj psychologiczne bezpieczeństwo – prawo do błędu przy wdrażaniu nowych narzędzi.
4. Inwestuj w inkluzywną przestrzeń biurową.
5. Komunikuj, dlaczego wprowadzana jest zmiana, odwołując się do różnych wartości.
6. Wykorzystuj koncepcję lifespan – doceniaj rozwój na każdym etapie życia.
7. Stawiaj na humanocentryczność zgodnie z duchem Przemysłu 5.0.
8. Personalizuj benefity i modele pracy.
9. Zarządzaj kapitałem wiedzy – nie pozwól ekspertom odejść bez przekazania doświadczenia.
10. Bądź autentyczny – lider zmiany musi być pierwszym ambasadorem nowych rozwiązań.

(*sensemaking*). Nadmierne poleganie na etykietach może prowadzić do stereotypizacji, która zamiast wspierać innowacje, utrudnia budowanie autentycznej odporności zespołu.

JAK WSPIERAĆ INTEGRACJĘ POKOLEŃ?

Opierając się na badaniach publikowanych przez „Harvard Business Review" oraz raportach National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine (NASEM), można sformułować następujące zalecenia:

Zarządzaj percepcją, nie etykietą

Badania (King i in., 2019) wskazują, że różnice między pokoleniami są w rzeczywistości małe, ale nasze przekonanie o ich istnieniu znacząco wpływa na konflikty. Liderzy powinni skupiać się na indywidualnych potrzebach pracowników, a nie na ich roku urodzenia.

Personalizuj politykę HR

Zamiast tworzyć programy „dla milenialsów", oferuj elastyczne modele pracy (zdalna, hybrydowa, elastyczne godziny), które odpowiadają na konkretny etap życia: opiekę nad dziećmi, opiekę nad starszymi rodzicami czy planowanie aktywnej emerytury.

Projektuj biura inkluzywne

Zadbaj o strefy ciszy (preferowane przez starsze pokolenia) oraz otwarte strefy współpracy, które są naturalnym magnesem dla młodszych kadr. Lokalizuj „punkty styku" (kuchnia, drukarnia) tak, by wymuszać spotkania pracowników z różnych działów.

Współtwórz rozwiązania

Angażuj przedstawicieli różnych grup wiekowych do grup projektowych wdrażających zmiany. To buduje poczucie sprawstwa i obniża opór przed nowym.

Demitologizuj wiek

Raport NASEM (2020) wyraźnie stwierdza, że nie ma naukowych podstaw do kategoryzowania potrzeb pracowników według etykiet pokoleniowych. Decyzje menedżerskie powinny opierać się na kompetencjach i potencjale, a nie na metryce.

KULTURA WZAJEMNEGO SZACUNKU

Zarządzanie pokoleniami w rytmie zmian to w rzeczywistości zarządzanie potencjałem ludzkim w jego najpełniejszej formie. Odrzucenie sztywnych etykiet na rzecz perspektyw rozwoju przez całe życie pozwala budować organizacje nie tylko nowoczesne, ale przede wszystkim odporne. W dobie Przemysłu 5.0 wygrywają firmy, które potrafią stworzyć kulturę wzajemnego szacunku, gdzie doświadczenie baby boomersów spotyka się z cyfrową odwagą generacji Z. Rolą liderów i ekspertów HR jest bycie dyrygentami tej wielopokoleniowej orkiestry, która – choć gra na różnych instrumentach – musi tworzyć spójną i harmonijną całość w rytmie zmieniającego się świata. ● ©

Bibliografia:

Appel-Meulenbroek, R. (2010). Knowledge sharing through co-presence: building strategy and workplace design. Journal of Corporate Real Estate.

Baltes, P. B. (1987). Theoretical propositions of life-span developmental psychology: On the dynamics between growth and decline. Developmental Psychology.

King, E., Finkelstein, L., Thomas, C., Corrington, A. (2019). Generational Differences at Work Are Small. Thinking They're Big Is the Problem. Harvard Business Review.

National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine (NASEM). (2020). Are Generational Categories Meaningful Distinctions for Workforce Management?. Washington, DC: The National Academies Press. Rudolph, C. W., Rauvola, R. S., Zacher, H., Baltes, B. B. (2020). Generations and Generationalism. Springer Nature / Journal of Business and Psychology.

eprasa.pl 6b67869054

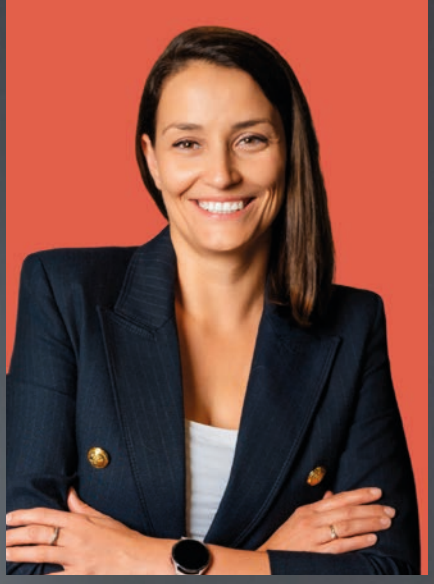


SUKCESJA POD NAPIĘCIEM

Ukryte mechanizmy zmiany pokoleniowej w firmach rodzinnych

Firmy rodzinne stanowią kręgosłup naszej gospodarki. To około 70 proc. wszystkich przedsiębiorstw i niemal połowa miejsc pracy w sektorze prywatnym. Dziś te organizacje wkraczają w najbardziej ryzykowny moment swojej historii – zmianę pokoleniową. Ponad 70 proc.* pozostaje wciąż w rękach założycieli, choć wielu z nich ma dziś 60–70 lat. Kto więc przejmie stery i czy biznes przetrwa zmianę warty?

eprasa.pl 6b67869054



Magda Maroń

Założycielka GoodHR, konsultantka procesów HR, praktyk. Z wykształcenia psycholog biznesu, coach i trener biznesu.

Sukcesja to teoretycznie przejęcie sterów przez kolejne pokolenie i dalsza realizacja strategii biznesowej firmy rodzinnej. Czy faktycznie jest to aż takie proste?

OD „DYRYGENTA" DO „MECENASA"

W powszechnym mniemaniu sukcesja to proces prawny i formalny. Skupiamy się na aktach notarialnych, zmianach w KRS i dokumentach spółki. To niezbędne fundamenty, jednak traktowanie sukcesji wyłącznie technicznie to najprostsza droga do porażki. Za jej powodzeniem stoi wymiar znacznie głębszy: relacje rodzinne, gotowość emocjonalna, wzajemne zaufanie, a także różnice pokoleniowe. To one są prawdziwymi filarami, na które wciąż zwraca się zbyt mało uwagi. Sukcesja to proces wieloetapowy, w którym niewyjaśnione konflikty lub nienazwane emocje mogą być większym zagrożeniem niż czynniki rynkowe.

Zrozumienie sukcesji wymaga zanurzenia się w skomplikowany świat wewnętrzny jej głównych aktorów. Po stronie nestora dominuje emocja rzadko kojarzona z twardym biznesem: lęk przed utratą sensu istnienia. Dla człowieka, który budował firmę od zera, często w czasach niedoboru i niepewności, przedsiębiorstwo przestało być tylko sposobem na zarabianie pieniędzy, a stało się integralną częścią jego życiorysu i DNA. Granica między „ja" a „moja firma" praktycznie nie istnieje. W momencie przekazywania władzy nestor mierzy się z poczuciem próżni. Pojawia się pytanie: „Kim będę, gdy rano nie zadzwoni telefon z problemem do rozwiązania?".

Ten lęk często maskowany jest przez nadmierną krytyczność wobec następcy. Nestor podświadomie szuka błędów u sukcesora, by udowodnić sobie, że wciąż jest niezastąpiony. To mechanizm obronny przed poczuciem bycia niepotrzebnym. Towarzyszy temu ogromna trudność w zaufaniu – nie dlatego, że dziecko jest niekompetentne, ale dlatego, że oddanie sterów to dla nestora symboliczne przyznanie się do własnego przemijania. Każda zmiana wprowadzana przez młodszą generację jest odczytywana jako negacja jego życiowego trudu, co rodzi opór, a czasem wręcz agresję w obronie starych, sprawdzonych metod. Nestor musi wykonać ogromną pracę emocjonalną, by z roli „dyrygenta" przejść do roli „mecenasa" – kogoś, kto wspiera, ale nie wyrywa pałeczki z ręki.

ŻYCIE W CIENIU WŁAŚCICIELA

Z kolei po stronie sukcesora krajobraz emocjonalny jest równie burzliwy, choć zdominowany przez inne barwy. Następca wchodzi do firmy z ogromnym bagażem oczekiwań – zarówno własnych, jak i otoczenia. Najsilniejszą emocją jest tu często frustracja wynikająca z życia w cieniu wielkiego poprzednika. Sukcesor chce być doceniony jako autonomiczny lider, a nie tylko jako „dziecko szefa". Czuje ogromną presję, by nie zepsuć dorobku pokoleń, co rodzi lęk przed błędem. Jednocześnie odczuwa on głęboką niechęć do przejęcia firmy w jej obecnym kształcie – widzi brak procesów, ręczne sterowanie i kulturę strachu, która dusi innowacje.

Często mimo oficjalnego przejęcia sterów sukcesor cierpi na syndrom „zawieszenia": formalnie ma władzę, ale emocjonalnie wciąż musi pytać o zgodę. To rodzi poczucie upokorzenia, zwłaszcza gdy zmiany, które proponuje – oparte na nowoczesnej wiedzy i technologii – są zbywane machnięciem ręki. Pojawia się bunt przeciwko dziedziczeniu problemów i scentralizowanemu stylowi zarządzania, który sukcesora zwyczajnie uwiera. Walczy on o prawo do własnych błędów i własnej wizji, ale ta walka odbywa się na kruchym gruncie miłości do rodzica i lojalności wobec rodziny. Sukcesor często czuje się jak intruz we własnym dziedzictwie, dopóki nie otrzyma od nestora realnego, emocjonalnego „błogosławieństwa" do bycia innym liderem niż on sam.

eprasa.pl 6b67869054

Traktowanie sukcesji wyłącznie technicznie to najprostsza droga do porażki. Za powodzeniem procesu stoi wymiar znacznie głębszy: relacje rodzinne, gotowość emocjonalna, wzajemne zaufanie czy różnice pokoleniowe.

KONFLIKTY RODZINNE I BLOKADY KOMUNIKACYJNE

Relacje rodzinne są najczęściej wskazywanym źródłem ryzyka w badaniach nad sukcesją. Konflikty między rodzeństwem, walka o sprawiedliwy podział ról czy rozbieżne ambicje członków rodziny potrafią zdestabilizować proces na lata. Często w domach, gdzie firma była zawsze przy kolacji, brakuje przestrzeni na szczerą, otwartą rozmowę o przyszłości bez wzajemnych oskarżeń. Jak zatem mądrze budować mosty?

Sukcesja to maraton, który musi być zabezpieczony i formalnie, i emocjonalnie. Trwa latami i wymaga przejścia przez konkretne etapy:

- Ustalenie wspólnej wizji. Wyznaczenie nienaruszalnych fundamentów oraz obszarów, które wymagają modernizacji. To dialog między nestorem a sukcesorem, który pozwala ustalić wizję przyszłości.
- Stopniowy transfer wiedzy. Przekazywanie informacji o klientach, relacjach i produktach, a nie tylko suchych danych finansowych. W firmach budowanych od zera głównie na relacjach nestora przekazywanie wiedzy powinno być procesem przemyślanym i systematycznym.
- Transfer władzy. Stopniowe rozszerzanie decyzyjności sukcesora jest ważne zarówno ze względu sam proces nauki i zdobywania kompetencji, jak i na stopniowe oswajanie się nestora z przekazywaniem wiedzy. Największą pułapką tego etapu jest dwugłos władzy. Sytuacja, w której sukcesor formalnie zarządza, ale nestor ciągle interweniuje – zwłaszcza publicznie – wywołuje chaos decyzyjny. Pracownicy tracą orientację, kogo słuchać, co paraliżuje całą firmę.

SYNERGIA, CZYLI DOŚWIADCZENIE SPOTYKA INNOWACJĘ

Sukcesja w firmie rodzinnej to nie starcie starego z nowym, lecz proces zamiany naturalnego kontrastu pokoleń w unikatową synergię. Nestorzy wnoszą do organizacji bezcenny „kapitał intuicji" – mądrość płynącą z doświadczenia, umiejętność budowania relacji i przetrwania kryzysów, podczas gdy sukcesorzy wprowadzają „kapitał innowacji", stając się architektami nowoczesnej profesjonalizacji. Ich naturalnym kierunkiem jest ewolucja od intuicyjnego zarządzania w stronę systemów opartych na danych, rozwiązaniach cyfrowych (ERP, AI) oraz współpracy zespołowej.

W tym nowym, wspólnym rytmie tradycyjne wartości założycieli spotykają się z partycypacyjnym stylem przywództwa, który stawia na zaangażowanie pracowników i ich dobrostan (wellbeing). Prawdziwa moc organizacji wykuwa się właśnie w tym połączeniu: doświadczenie seniorów chroni przed kosztownymi błędami, a świeża energia następców – wraz z dbałością o ład rodzinny i standardy ESG – chroni firmę przed skostnieniem. Dzięki takiemu przenikaniu się światów przedsiębiorstwo ewoluuje w stronę nowoczesnej instytucji, w której stabilny wzrost idzie w parze z poczuciem misji i troską o ludzi, budując trwałe dziedzictwo na pokolenia

POMOCNE RAMY DLA TRUDNYCH DECYZJI

Przejście przez sukcesję bez wsparcia z zewnątrz jest niezwykle trudne, ponieważ rodzina biznesowa to układ naczyń połączonych, w którym wieloletnie przyzwyczajenia i domowe hierarchie często biorą górę nad logiką biznesową. Rola niezależnego, obiektywnego doradcy wykracza jednak daleko poza mediację. To proces budowania fundamentów, które pozwolą firmie przetrwać odejście nestora i dadzą sukcesorowi realne narzędzia do zarządzania.

Przejście z zarządzania intuicyjnego do profesjonalizacji procesów

W wielu firmach rodzinnych wiedza o tym, „jak się u nas pracuje", istnieje tylko w głowach właścicieli. Doradca pomaga wydobyć te ukryte procesy i ubrać je w ramy nowoczesnej organizacji. Profesjonalizacja to stworzenie systemu, w którym firma działa sprawnie nie dlatego, że prezes nad wszystkim czuwa, ale dlatego, że procesy są jasne, mierzalne i powtarzalne. Zewnętrzny ekspert pomaga wdrożyć standardy w obszarze HR, komunikacji i podejmowania decyzji, co zdejmuje z barków sukcesora ciężar organizowania wszystkiego i pozwala mu skupić się na strategii.

eprasa.pl 6b67869054

Kluczowi ludzie i realne decyzje bez emocji

Sukcesor nie udźwignie transformacji sam. Jednym z najważniejszych zadań doradcy jest przeprowadzenie audytu kompetencyjnego i identyfikacja wewnątrz organizacji osób, które staną się filarami nowej ery. Często są to liderzy średniego szczebla, którzy dotąd byli blokowani przez autorytarny styl zarządzania nestora. Doradca pomaga wyłonić te diamenty i zdefiniować ich nowe role tak, aby wspólnie z sukcesorem stworzyli silny, lojalny zespół, który poprowadzi zmianę. To budowanie nowej struktury opartej na kompetencjach, a nie tylko na stażu pracy czy zażyłości z założycielem. Jednocześnie doradca, nie będąc uwikłanym w historię rodzinną, ma wyjątkowy mandat do mówienia trudnej prawdy. Potrafi nazwać lęki nestora i ambicje sukcesora bez ich oceniania, co usuwa z dyskusji ładunek personalny. Zamiast kłótni o racje, doradca wprowadza dyskusję o celach. Pomaga ustalić wspólny mianownik: dobro firmy jako nadrzędną wartość łączącą oba pokolenia.

Budowanie zaufania w zespole i zabezpieczenie relacji

Obecność doradcy jest sygnałem dla pracowników, że proces jest przemyślany i bezpieczny. To stabilizuje nastroje w firmie, zapobiega odpływowi talentów i pomaga oswoić lęk pracowników przed „nowym", przekuwając opór w zaangażowanie. Ekspert ułatwia również uporządkowanie unikatowego *know-how* nestora, które w przeciwnym razie mogłoby bezpowrotnie zniknąć wraz z jego odejściem na emeryturę. Pomaga także prowadzić trudne rozmowy, pozwalając rodzinie pozostać rodziną przy niedzielnym obiedzie, zamiast zmieniać każde spotkanie w pole bitwy o budżet czy strategię. Zewnętrzny doradca staje się gwarantem profesjonalizacji procesów. Wysyła jasny sygnał zespołowi: zmiana przywództwa to nie tylko zmiana nazwiska na pieczątce, ale realna szansa na wprowadzenie lepszych praktyk i budowę kultury zaufania.

MENTOR – NOWA ROLA DLA NESTORA

Kluczowym mechanizmem wspierającym sukcesję jest zmiana paradygmatu władzy na paradygmat mentoringu. W tradycyjnym modelu nestor „oddaje" władzę. W modelu nowoczesnym – staje się mentorem swojego następcy. To proces obustronny: nestor uczy sukcesora strategicznego spokoju i czytania niuansów rynkowych, a sukcesor „odmładza" myślenie nestora, wprowadzając go w świat nowych technologii i nowoczesnych trendów HR.

Taka relacja pozwala na bezpieczne testowanie nowych rozwiązań. Sukcesor może wdrażać zmiany w wybranych obszarach pod okiem nestora, który pełni rolę „bezpiecznika". Dzięki temu ryzyko biznesowe jest minimalizowane, a zaufanie między stronami rośnie w miarę kolejnych, wspólnie wypracowanych sukcesów. To tutaj wykuwa się wspólne tempo działania, które z czasem przejmuje cała organizacja.

OCALENIE FIRMY I WIĘZI

Sukcesja to znacznie więcej niż podpis pod umową czy zmiana w KRS. To moment prawdy, w którym na szali kładzie się nie tylko przyszłość biznesowego imperium, ale przede wszystkim relacje rodzinne – te same, które często przez dekady budowania firmy schodziły na dalszy plan, ustępując miejsca twardym wynikom i walce o rynek. Zlekceważenie psychologicznego i emocjonalnego wymiaru tego procesu sprawia, że sukcesja może przeciągać się w nieskończoność, generując narastającą frustrację obu pokoleń. Jeśli fundamentem zmiany nie staną się zaufanie, docenienie i otwarta komunikacja, cena za sukces może być tragicznie wysoka: rozpad rodziny przy jednoczesnym paraliżu przedsiębiorstwa. Prawdziwe zwycięstwo w sukcesji to nie tylko przetrwanie firmy, ale przede wszystkim ocalenie więzi, które pozwoliły ją kiedyś wspólnie powołać do życia.

Biznesowo udana sukcesja to również moment, w którym firma odzyskuje świeżą energię, nie tracąc przy tym swojej tożsamości. To czas, w którym nestor może z dumą patrzeć na rozwój biznesu, a sukcesor czuje, że buduje coś własnego na solidnym fundamencie. Ostatecznie sukcesja jest nie tylko przekazaniem kluczy do biura – jest wspólnym wypracowaniem nowego, żywego rytmu, który pozwoli firmie grać przez kolejne dekady.

W tym procesie nie można pomijać roli działu HR, który pomaga przełożyć emocje i relacje na bezpieczne dla organizacji ramy działania. Jego obecność często przesądza o tym, czy zmiana pokoleniowa zostanie zrozumiana i zaakceptowana przez cały zespół. ● ©

Przypis

*Raport „Firmy rodzinne w Polsce", Mariański Group, 2025

eprasa.pl 6b67869054

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń nr **9** (441) wrzesień 2026

e-dodatek

Kadry i płace
w sferze budżetowej

1. Zatrudnianie nauczycieli – procedura krok po kroku 2
1. Procedura zatrudnienia nauczyciela 2
2. Obowiązki dyrektora szkoły po nawiązaniu stosunku pracy 7
3. Szczególne przypadki zatrudnienia nauczycieli 9

2. Zmiana terminu wypłaty wynagrodzeń nauczycieli – dopuszczalność i skutki podatkowo-składkowe 13
1. Dopuszczalność wypłaty wynagrodzenia z dołu w oświatowych jednostkach organizacyjnych 14
2. Procedura wdrożeniowa zmiany terminu wypłaty wynagrodzenia w jednostce oświatowej 15
3. Aspekty podatkowe i ubezpieczeniowe związane ze zmianą terminu wypłaty wynagrodzeń 16

3. Wynagrodzenie nauczyciela za czas urlopu dla poratowania zdrowia 17
1. Prawo do urlopu dla poratowania zdrowia 18
2. Ustalanie wynagrodzenia w okresie urlopu dla poratowania zdrowia 18
3. Wpływ urlopu dla poratowania zdrowia na inne świadczenia pracownicze 19

www.sklep.infor.pl ■ 801 626 666 ■ 22 761 30 30 ■ bok@infor.pl

WERSJA CYFROWA
CZYTAJ DUŻO WIĘCEJ GDZIE I KIEDY CHCESZ
www.inforlex.pl

BĄDŹ eco KORZYSTAJ Z WYDAŃ CYFROWYCH

ISSN 1731-996X

eprasa.pl 6b67869054

1 Zatrudnianie nauczycieli – procedura krok po kroku

Prawidłowe przeprowadzenie procedury zatrudnienia należy do obowiązków dyrektora szkoły, który nawiązuje z nauczycielem stosunek pracy na stanowisku zgodnym z posiadanymi przez niego kwalifikacjami oraz stopniem awansu zawodowego. Stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się na podstawie umowy o pracę albo mianowania. Uchybienia na tym etapie mogą skutkować w szczególności uznaniem umowy zawartej na czas określony za umowę zawartą na czas nieokreślony lub na podstawie mianowania, a także sporami przed sądem pracy.

Nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem następuje na zasadach określonych w ustawie z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (dalej: Karta Nauczyciela), która w sposób szczególny i kompleksowy reguluje prawa i obowiązki zawodowe nauczycieli. Natomiast przepisy ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.) stosuje się wyłącznie w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy nieuregulowanych przepisami Karty Nauczyciela (art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela).

1. Procedura zatrudnienia nauczyciela

Krok 1. Ustalenie podstawy zatrudnienia

Stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się w szkole, a w przypadku powołania zespołu szkół jako odrębnej jednostki organizacyjnej, w zespole szkół, na podstawie umowy o pracę albo mianowania. Niedopuszczalne jest w szczególności zawarcie z nauczycielem umowy o pracę na okres próbny, a także stałe powierzanie mu obowiązków dydaktycznych na podstawie umów cywilnoprawnych (art. 10 ust. 1 Karty Nauczyciela). Należy przy tym odróżnić stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego od zatrudnienia na podstawie mianowania jako formy nawiązania stosunku pracy. Nauczyciel posiadający stopień nauczyciela mianowanego może pozostawać w stosunku pracy nawiązanym na podstawie umowy o pracę (np. w niepełnym wymiarze zajęć), natomiast zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony nie jest równoznaczne z zatrudnieniem na podstawie mianowania.

O wyborze podstawy nawiązania stosunku pracy oraz rodzaju umowy przesądzają łącznie trzy okoliczności:

1) posiadany przez nauczyciela stopień awansu zawodowego;
2) wymiar zatrudnienia;
3) spełnienie następujących warunków (określonych w art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela):
   - posiadanie obywatelstwa polskiego (wymóg ten nie dotyczy obywateli Unii Europejskiej, Konfederacji Szwajcarskiej lub EFTA),
   - posiadanie pełnej zdolności do czynności prawnych i korzystanie z praw publicznych,
   - brak toczącego się przeciwko niemu postępowania karnego w sprawie o umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub postępowania dyscyplinarnego,

eprasa.pl 6b67869054

- brak skazania prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe,
- brak kary dyscyplinarnej zwolnienia z pracy z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczyciela w okresie 3 lat od ukarania lub wydalenia z zawodu nauczyciela,
- posiadanie kwalifikacji wymaganych do zajmowania danego stanowiska,
- istnienie warunków do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony.

Krok 2. Arkusz organizacji i potrzeb zatrudnienia

Podstawą podjęcia czynności zmierzających do zatrudnienia nauczyciela jest zatwierdzony arkusz organizacji szkoły. Dyrektor zobowiązany jest ustalić, czy potrzeba zatrudnienia ma charakter trwały (wolne stanowisko), czy przejściowy (zastępstwo nieobecnego nauczyciela albo potrzeba wynikająca z organizacji nauczania, np. godziny zajęć przewidziane wyłącznie na jedno półrocze). W zależności od tych okoliczności dyrektor ustala dopuszczalny rodzaj umowy o pracę. **Błędna kwalifikacja w tym zakresie może skutkować uznaniem przez sąd pracy umowy terminowej za umowę zawartą na czas nieokreślony.**

PRZYKŁAD

W szkole podstawowej nauczycielka matematyki 31 sierpnia 2026 r. rozwiązuje stosunek pracy w związku z przejściem na emeryturę. Powstaje trwale wolne stanowisko, wobec czego zatrudnienie nowego nauczyciela powinno odbyć się na zasadach ogólnych (mianowanie, umowa na czas nieokreślony lub, w przypadku nauczyciela początkującego, umowa zawarta na czas określony w celu przygotowania do zawodu). Gdyby natomiast nauczycielka korzystała z rocznego urlopu dla poratowania zdrowia, właściwe byłoby zawarcie umowy o pracę na czas określony w celu zastępstwa nieobecnego nauczyciela.

Krok 3. Zgłoszenie informacji o wolnym stanowisku pracy

Dyrektor szkoły prowadzonej przez jednostkę samorządu terytorialnego zobowiązany jest poinformować kuratora oświaty sprawującego nadzór pedagogiczny nad szkołą o wolnym stanowisku pracy dla nauczyciela (art. 10 ust. 18 Karty Nauczyciela). Kurator oświaty udostępnia te informacje publicznie – w praktyce zgłoszenie następuje elektronicznie, poprzez dodanie opisu oferty pracy w Strefie Pracownika Systemu Informacji Oświatowej (SIO) w zakładce „wolne stanowiska pracy", a kuratoria publikują oferty na swoich stronach internetowych. Przez szkołę należy przy tym rozumieć także przedszkola i placówki oraz ich zespoły. Obowiązek nie dotyczy natomiast szkół prowadzonych przez organy inne niż jednostki samorządu terytorialnego.

Należy zaznaczyć, że jest to obowiązek wyłącznie informacyjny – **nauczycieli nie obejmuje otwarty i konkurencyjny nabór przewidziany dla pracowników samorządowych zatrudnianych na stanowiskach urzędniczych. Doboru kandydata dokonuje samodzielnie dyrektor szkoły, któremu przysługuje kompetencja do zatrudniania i zwalniania nauczycieli** (art. 68 ust. 5 pkt 1 ustawy z 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, dalej: Prawo oświatowe). Zgłoszenie wakatu nie zobowiązuje go do przeprowadzenia konkur-

eprasa.pl 6b67869054

su ani do zatrudnienia osoby zgłaszającej się w odpowiedzi na ogłoszenie. Dopełnienie obowiązku ma jednak istotne znaczenie dowodowe, gdyż ubiegając się o zgodę kuratora oświaty na zatrudnienie osoby nieposiadającej wymaganych kwalifikacji (art. 10 ust. 9 Karty Nauczyciela), dyrektor przedkłada wydruk informacji zamieszczonej w SIO w zakładce „wolne stanowiska pracy", potwierdzający wykonanie obowiązku poinformowania kuratora oświaty o wolnych stanowiskach (art. 10 ust. 18 Karty Nauczyciela), jako dowód uprzedniego poszukiwania nauczyciela z kwalifikacjami.

Odrębnym obowiązkiem jest zgłaszanie ofert pracy do bazy ePraca (dawnej Centralnej Bazy Ofert Pracy). Oferty pracy obowiązkowo zgłaszają podmioty, o których mowa w art. 4 ust. 1 ustawy z 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej – tj. organy władzy publicznej, jednostki samorządu terytorialnego oraz podmioty reprezentujące jednostki organizacyjne, które wykonują zadania publiczne lub dysponują majątkiem publicznym (art. 83 ust. 2 pkt 1 ustawy z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia, dalej: ustawa o rynku pracy). **Szkoła publiczna prowadzona przez jednostkę samorządu terytorialnego mieści się w tym katalogu, wobec czego ofertę pracy na stanowisko nauczyciela należy, obok zgłoszenia w SIO, obowiązkowo zgłosić do bazy ePraca.** Zgłoszenia dokonuje się elektronicznie za pośrednictwem portalu praca.gov.pl do urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce wykonywania pracy lub innego wybranego przez siebie PUP, który weryfikuje ofertę i publikuje ją w bazie, przy czym nie mogą być publikowane oferty naruszające zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 83 ust. 5, 6 i 11 ustawy o rynku pracy). Pracodawcy spoza wskazanego katalogu (np. szkoły niepubliczne) mogą zgłaszać oferty dobrowolnie – korzystanie z pośrednictwa pracy jest dla nich formą pomocy, do której dostęp jest dobrowolny i nieodpłatny (art. 4 ustawy o rynku pracy).

Krok 4. Weryfikacja kwalifikacji kandydata

Dyrektor szkoły nawiązuje z nauczycielem stosunek pracy na stanowisku zgodnym z posiadanymi przez nauczyciela kwalifikacjami oraz zgodnie z posiadanym przez niego stopniem awansu zawodowego (art. 11 Karty Nauczyciela). Ocena kwalifikacji następuje na podstawie rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki z 14 września 2023 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli. **Weryfikacji podlega zgodność ukończonego kierunku studiów z nauczanym przedmiotem lub rodzajem prowadzonych zajęć oraz posiadanie przygotowania pedagogicznego.**

PRZYKŁAD

O zatrudnienie na zastępstwo za nieobecnego nauczyciela w liceum ogólnokształcącym ubiega się absolwent studiów magisterskich na kierunku filologia angielska nieposiadający przygotowania pedagogicznego. Kandydat nie spełnia wymagań kwalifikacyjnych. Jego zatrudnienie jest dopuszczalne wyłącznie za zgodą kuratora oświaty (na podstawie art. 10 ust. 9 Karty Nauczyciela) i tylko na umowę o pracę na czas określony.

Krok 5. Weryfikacja warunków podstawowych

Niezależnie od stopnia awansu zawodowego każdy kandydat na stanowisko nauczyciela musi spełniać warunki podstawowe określone w art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela oraz

eprasa.pl 6b67869054

w art. 21 ustawy z 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (dalej: Lex Kamilek). Czynności weryfikacyjne powinny zostać dokonane przed nawiązaniem stosunku pracy, ponieważ przepisy nie przewidują możliwości ich uzupełnienia w trakcie zatrudnienia. Poniższa tabela może posłużyć jako narzędzie weryfikacji przed zatrudnieniem.

Tabela 1. Pytania kontrolne do weryfikacji spełnienia podstawowych warunków do zatrudnienia kandydata na nauczyciela

Zakres weryfikacji	Dokument potwierdzający	Podstawa prawna
Czy kandydat posiada obywatelstwo polskie lub obywatelstwo państwa UE, Konfederacji Szwajcarskiej albo państwa EFTA – strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym?	Dokument tożsamości	art. 10 ust. 5 pkt 1 Karty Nauczyciela
Czy kandydat ma pełną zdolność do czynności prawnych i korzysta z praw publicznych?	Oświadczenie kandydata	art. 10 ust. 5 pkt 2 Karty Nauczyciela
Czy wobec kandydata nie toczy się postępowanie karne o umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego ani postępowanie dyscyplinarne?	Oświadczenie kandydata	art. 10 ust. 5 pkt 3 Karty Nauczyciela
Czy kandydat nie był skazany prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe? Kandydat przedstawia dyrektorowi informację z Krajowego Rejestru Karnego (KRK); obowiązek nie dotyczy sytuacji, gdy kolejny stosunek pracy jest nawiązywany w tej samej szkole w ciągu 3 miesięcy od rozwiązania albo wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Informacja powinna obejmować również karalność za przestępstwa z rozdziałów XIX i XXV ustawy z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (dalej: k.k.), z art. 189a i art. 207 k.k. oraz z ustawy o przeciwdziałaniu narkomanii.	Informacja z KRK – przedkłada kandydat	art. 10 ust. 5 pkt 4 w zw. z art. 10 ust. 8a Karty Nauczyciela, art. 21 ust. 3 Lex Kamilek
Czy kandydat nie był prawomocnie ukarany zwolnieniem z pracy z zakazem zatrudnienia w zawodzie nauczyciela (przez 3 lata od ukarania) ani wydaleniem z zawodu?	Informacja z Centralnego Rejestru Orzeczeń Dyscyplinarnych (CROD) – uzyskuje dyrektor; wydruk opatrzony datą i podpisem jest włączany do dokumentacji osobowej	art. 10 ust. 5 pkt 4a w zw. z art. 10 ust. 8b Karty Nauczyciela
Dyrektor, przed nawiązaniem stosunku pracy, uzyskuje informację, czy dane kandydata figurują w Rejestrze z dostępem ograniczonym lub w Rejestrze osób, wobec których Państwowa Komisja ds. przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie.	Wydruk z Rejestru Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym (RSPTS), opatrzony datą i podpisem – włączany do dokumentacji osobowej	art. 21 Lex Kamilek

eprasa.pl 6b67869054

PRZYKŁAD

Dyrektor przedszkola uzgodnił z kandydatką warunki zatrudnienia i wyznaczył termin zawarcia umowy na 31 sierpnia 2026 r. Kandydatka przedłożyła dyplom oraz orzeczenie lekarskie, nie przedstawiła jednak informacji z KRK, a dyrektor zaniechał weryfikacji w RSPTS. Umowa została zawarta. Stosunek pracy pozostaje ważny, jednak dyrektor dopuścił się naruszenia obowiązków ustawowych – dopuszczenie do pracy z małoletnimi bez weryfikacji w RSPTS stanowi czyn zagrożony karą aresztu, ograniczenia wolności albo grzywny nieniższej niż 1000 zł (art. 23 ust. 2–3 Lex Kamilek), a ponadto naraża dyrektora na odpowiedzialność służbową. Weryfikacja dokonana po nawiązaniu stosunku pracy nie naprawia uchybienia, wobec czego kompletowanie dokumentacji należy zakończyć z odpowiednim wyprzedzeniem względem planowanej daty zatrudnienia.

Krok 6. Skierowanie kandydata na wstępne badania lekarskie

Przed dopuszczeniem do pracy nauczyciel zobowiązany jest legitymować się orzeczeniem lekarza medycyny pracy o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku (art. 229 § 1 i 4 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela). **Skierowanie na badania wystawia dyrektor, wskazując w nim czynniki szkodliwe i uciążliwe występujące na stanowisku pracy** (m.in. obciążenie narządu głosu, praca przy monitorze ekranowym).

W określonych sytuacjach można wykorzystać badania wykonane dla innej szkoły, ale tylko przy zatrudnianiu (badania wstępne) i pod ściśle określonymi warunkami. Wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają osoby przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach opisanych w skierowaniu na badania, a pracodawca stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku (art. 229 § $1^{[1]}$ pkt 2 k.p.).

Skorzystanie z powyższego rozwiązania jest uprawnieniem dyrektora, a nie jego obowiązkiem. Jeżeli dyrektor ma wątpliwości, może mimo wszystko skierować kandydata na badania wstępne. Zwolnienie dotyczy wyłącznie badań wstępnych przy zatrudnianiu; badania okresowe i kontrolne zleca niezależnie każdy pracodawca. Fakt, że nauczyciel dysponuje ważnymi badaniami w podstawowym miejscu pracy, nie ma wówczas znaczenia.

Krok 7. Przygotowanie dokumentacji wymaganej do zatrudnienia

Kompletowanie dokumentacji związanej z zatrudnieniem nauczyciela przebiega dwutorowo. Część dokumentów przedkłada kandydat, natomiast weryfikację w RSPTS i CROD dyrektor przeprowadza samodzielnie, dołączając jej wyniki do dokumentacji pracodawcy.

Przed nawiązaniem stosunku pracy wymagane są:

- kwestionariusz osobowy dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie – w zakresie danych określonych w art. $22^{[1]}$ k.p.,
- dokumenty potwierdzające kwalifikacje: dyplom ukończenia studiów wraz z suplementem, dokument potwierdzający posiadanie przygotowania pedagogicznego (o ile nie wynika ono z dyplomu), a w stosownych przypadkach świadectwa ukończenia studiów podyplomowych lub kursów kwalifikacyjnych,

eprasa.pl 6b67869054

- akt nadania stopnia awansu zawodowego – w przypadku nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego (odpowiednio: akt nadania stopnia nauczyciela kontraktowego w przypadku osób posiadających stopień uzyskany na podstawie przepisów dotychczasowych),
- świadectwa pracy z poprzednich okresów zatrudnienia – niezbędne m.in. do ustalenia stażu pracy warunkującego prawo do dodatku za wysługę lat oraz nagrody jubileuszowej,
- informacja z KRK – w zakresie wymaganym przepisami Karty Nauczyciela oraz Lex Kamilek,
- orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku nauczyciela,
- oświadczenie kandydata o posiadaniu pełnej zdolności do czynności prawnych i korzystaniu z praw publicznych oraz o tym, że nie toczy się przeciwko niemu postępowanie karne w sprawie o umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego ani postępowanie dyscyplinarne,
- wydruk potwierdzający weryfikację w RSPTS oraz informacja z CROD – dokumenty te pozyskuje pracodawca, nie kandydat.

2. Obowiązki dyrektora szkoły po nawiązaniu stosunku pracy

Po nawiązaniu stosunku pracy z nauczycielem dyrektor zobowiązany jest dopełnić wobec niego obowiązków określonych zarówno w k.p., jak i Karcie Nauczyciela. Zostały one ujęte w poniższej tabeli.

Tabela 2. Obowiązki dyrektora szkoły po nawiązaniu stosunku pracy z nauczycielem

Obowiązek	Zakres	Termin wykonania	Podstawa prawna
1	2	3	4
Kwestionariusz osobowy dla pracownika	Pozyskanie od nauczyciela kwestionariusza osobowego dla pracownika – w zakresie danych, których pracodawca żąda od pracownika (m.in. adres zamieszkania, numer PESEL, dane do ZUS, dane kontaktowe osoby zawiadamianej w razie wypadku)	Po nawiązaniu stosunku pracy, przed zgłoszeniem do ZUS	art. 22[1] § 3 i 4 k.p.
Zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego (ZUS)	Zgłoszenie nauczyciela do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego (a na wniosek pracownika – także zgłoszenie członków rodziny do ubezpieczenia zdrowotnego)	W terminie 7 dni od dnia powstania obowiązku ubezpieczeń (nawiązania stosunku pracy)	art. 36 ust. 4 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych
Obowiązki podatkowe	Pozyskanie od nauczyciela oświadczeń i wniosków mających wpływ na obliczanie zaliczek na podatek dochodowy (formularz PIT-2 – m.in. kwota zmniejszająca po-	Po nawiązaniu stosunku pracy	art. 31a–31b i art. 32 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych

eprasa.pl 6b67869054

1	2	3	4
	datek, wspólne rozliczenie z małżonkiem, ulgi); pracodawca jako płatnik oblicza i pobiera zaliczki na podatek		
Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK)	Zawarcie w imieniu i na rzecz nauczyciela umowy o prowadzenie PPK, chyba że nauczyciel złoży deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat; przyjęcie ewentualnego oświadczenia o zawartych umowach o prowadzenie PPK	Niewcześniej niż po upływie 14 dni zatrudnienia i niepóźniej niż do 10. dnia miesiąca następującego po upływie 3 miesięcy zatrudnienia	art. 16 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych
Informacja o warunkach zatrudnienia	Przekazanie nauczycielowi informacji o warunkach zatrudnienia	Niepóźniej niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia do pracy	art. 29 § 3 k.p.
Szkolenie wstępne bhp	Zapewnienie przeprowadzenia szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (instruktaż ogólny i stanowiskowy) oraz poinformowanie o ryzyku zawodowym	Przed dopuszczeniem do pracy	art. 237[3] § 2 i art. 226 k.p.
Założenie i prowadzenie akt osobowych	Założenie akt osobowych nauczyciela i prowadzenie dokumentacji pracowniczej	Od dnia nawiązania stosunku pracy	art. 94 pkt 9a k.p.
Upoważnienie do przetwarzania danych osobowych	Nadanie nauczycielowi upoważnienia do przetwarzania danych osobowych	Przed rozpoczęciem przetwarzania danych przez nauczyciela	art. 29 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych)
Zapoznanie z dokumentami wewnętrznymi	Zapoznanie nauczyciela ze statutem, regulaminami wewnętrznymi oraz standardami ochrony małoletnich	Po nawiązaniu stosunku pracy, przed przystąpieniem do wykonywania obowiązków	m.in. art. 104[3] § 2 k.p., art. 22b i art. 22c Lex Kamilek
SIO	Wprowadzenie danych nauczyciela do bazy danych SIO	W terminie 7 dni od dnia nawiązania stosunku pracy	art. 30 ustawy z 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej
mLegitymacja	Wydanie nauczycielowi mLegitymacji	W terminie 14 dni od dnia nawiązania stosunku pracy	art. 11b Karty Nauczyciela

eprasa.pl 6b67869054

3. Szczególne przypadki zatrudnienia nauczycieli

3.1. Zatrudnianie nauczyciela początkującego

3.1.1. Pojęcie nauczyciela początkującego i wymiar przygotowania do zawodu

Nauczycielem początkującym jest osoba nieposiadająca stopnia awansu zawodowego, odbywająca przygotowanie do zawodu nauczyciela w wymiarze co do zasady 3 lat i 9 miesięcy (art. 9ca ust. 1 Karty Nauczyciela). Ustawodawca przewidział jednak możliwość skrócenia tego okresu do 2 lat i 9 miesięcy. Do kategorii nauczycieli początkujących zalicza się również nauczycieli posiadających stopień nauczyciela kontraktowego uzyskany na podstawie przepisów dotychczasowych – ich uprawnienie do skróconego wymiaru wynika jednak nie z art. 9ca Karty Nauczyciela, lecz z przepisu przejściowego. Przesłanki i tryb skrócenia przedstawia tabela 3.

Tabela 3. Przypadki skrócenia przygotowania zawodowego nauczyciela

Podstawa prawna	Przesłanka	Tryb skrócenia
art. 9ca ust. 2 pkt 1 i ust. 3 Karty Nauczyciela	stopień naukowy	z mocy ustawy – oświadczenie nauczyciela złożone dyrektorowi do końca roku szkolnego w drugim roku przygotowania do zawodu nauczyciela
art. 9ca ust. 2 pkt 2 i ust. 3 Karty Nauczyciela	prowadzenie zajęć w szkole za granicą przed zatrudnieniem w szkole w Polsce	z mocy ustawy – oświadczenie nauczyciela złożone dyrektorowi najpóźniej do końca roku szkolnego w drugim roku odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela
art. 9ca ust. 4 pkt 1 i ust. 5 Karty Nauczyciela	co najmniej 3-letni okres pracy jako nauczyciel akademicki	uznaniowy – wniosek nauczyciela złożony dyrektorowi do końca roku szkolnego w drugim roku przygotowania do zawodu nauczyciela oraz zgoda dyrektora
art. 9ca ust. 4 pkt 2 i ust. 5 Karty Nauczyciela	co najmniej 5-letni okres pracy i znaczący dorobek zawodowy w dniu pierwszego zatrudnienia w szkole	uznaniowy – wniosek nauczyciela złożony dyrektorowi do końca roku szkolnego w drugim roku przygotowania do zawodu nauczyciela oraz zgoda dyrektora
art. 10 ustawy z 5 sierpnia 2022 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw (przepis przejściowy)	stopień nauczyciela kontraktowego uzyskany do 31 sierpnia 2022 r. (bez stopnia nauczyciela mianowanego)	z mocy przepisu przejściowego – obowiązuje do 31 sierpnia 2027 r.

3.1.2. Zasady zatrudniania nauczycieli początkujących od 1 września 2025 r. i przepisy przejściowe

Nowelizacja Karty Nauczyciela, dokonana ustawą z 25 lipca 2025 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw (dalej: ustawa nowelizująca), która weszła

eprasa.pl 6b67869054

w życie 1 września 2025 r., przywróciła zasadę szybszej stabilizacji zatrudnienia nauczycieli początkujących. Ponieważ nauczyciele, którzy rozpoczęli przygotowanie do zawodu przed tą datą, kontynuują zatrudnienie na zasadach dotychczasowych (art. 7–10 ustawy nowelizującej), w szkołach stosuje się równolegle dotychczasowe i nowe zasady zatrudniania. Ich porównanie ułatwia tabela 4.

Tabela 4. Zatrudnienie nauczycieli początkujących na zasadach przed i od 1 września 2025 r.

Element	Rozpoczęcie przygotowania przed 1 września 2025 r. (zasady dotychczasowe)	Rozpoczęcie przygotowania od 1 września 2025 r. (zasady nowe)
Pierwsza umowa o pracę	na czas określony na 2 lata szkolne (art. 10 ust. 2 Karty Nauczyciela w brzmieniu do 31 sierpnia 2025 r.)	na czas określony na 1 rok szkolny, a przy zatrudnieniu w trakcie roku – do jego końca (art. 10 ust. 2 Karty Nauczyciela w nowym brzmieniu)
Pierwsza ocena pracy	w drugim oraz ostatnim roku przygotowania (art. 6a ust. 1da i 1db Karty Nauczyciela w brzmieniu dotychczasowym; art. 8 ustawy nowelizującej)	w pierwszym roku zatrudnienia (art. 6a ust. 1da pkt 1 Karty Nauczyciela)
Warunki umowy na czas nieokreślony	co najmniej 2 lata pracy w szkole oraz co najmniej dobra ocena pracy (art. 10 ust. 3a Karty Nauczyciela w brzmieniu dotychczasowym)	co najmniej 11 miesięcy pracy w szkole oraz co najmniej dobra ocena pracy (art. 10 ust. 3a Karty Nauczyciela)

Z uwagi na równoległe stosowanie dotychczasowych i nowych zasad zatrudniania dyrektor zobowiązany jest każdorazowo ustalić datę rozpoczęcia przez nauczyciela przygotowania do zawodu.

3.1.3. Procedura zatrudnienia nauczyciela początkującego

Procedura zatrudnienia nauczyciela początkującego przebiega następująco: dyrektor weryfikuje kwalifikacje i warunki z art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela (w tym sprawdza kandydata w rejestrach oraz kieruje go na wstępne badania lekarskie), a następnie zawiera umowę o pracę na czas określony na jeden rok szkolny, określającą stanowisko i miejsce pracy, termin rozpoczęcia pracy, wymiar zajęć i wynagrodzenie ze wskazaniem składników (art. 14 Karty Nauczyciela). Nauczycielowi wyznacza się mentora spośród nauczycieli mianowanych lub dyplomowanych oraz wypłaca jednorazowe świadczenie na start w wysokości 1000 zł w terminie 30 dni od rozpoczęcia przygotowania do zawodu (art. 53a Karty Nauczyciela). W pierwszym roku zatrudnienia następuje obserwacja zajęć i pierwsza ocena pracy, której wynik przesądza o dalszym przebiegu zatrudnienia. Po spełnieniu ustawowych warunków, tj. odpowiedniego okresu pracy, co najmniej dobrej oceny i zatrudnienia w wymiarze co najmniej połowy obowiązkowego wymiaru zajęć zgodnie z kwalifikacjami, z nauczycielem zawiera się umowę o pracę na czas nieokreślony.

eprasa.pl 6b67869054

PRZYKŁAD

Absolwentka studiów na kierunku biologia, posiadająca przygotowanie pedagogiczne, podejmuje od 1 września 2026 r. pierwszą pracę w szkole podstawowej w pełnym wymiarze zajęć. Dyrektor zawiera z nią umowę o pracę na czas określony do 31 sierpnia 2027 r., wyznacza mentora spośród nauczycieli dyplomowanych oraz zapewnia wypłatę świadczenia na start w ustawowym terminie. Po przeprowadzeniu obserwacji zajęć i uzyskaniu przez nauczycielkę dobrej oceny pracy dyrektor zawiera z nią od 1 września 2027 r. umowę o pracę na czas nieokreślony. Nauczycielka kontynuuje przygotowanie do zawodu zmierzające do uzyskania stopnia nauczyciela mianowanego.

PRZYKŁAD

Nauczyciel rozpoczął pracę oraz przygotowanie do zawodu od 1 września 2024 r., a zatem przed wejściem w życie nowelizacji. Jego pierwsza umowa została zawarta na 2 lata szkolne (do 31 sierpnia 2026 r.) i to według zasad dotychczasowych. Dyrektor ocenia, czy po przepracowaniu 2 lat i uzyskaniu co najmniej dobrej oceny pracy możliwe jest zawarcie z tym nauczycielem umowy na czas nieokreślony. Przepisy obowiązujące od 1 września 2025 r. nie znajdują do niego zastosowania z mocy prawa.

3.2. Zatrudnianie nauczyciela mianowanego i dyplomowanego

3.2.1. Mianowanie – zasada przy zatrudnieniu w pełnym wymiarze zajęć

Stosunek pracy z nauczycielem mianowanym i z nauczycielem dyplomowanym nawiązuje się na podstawie mianowania, jeżeli łącznie spełnione są warunki określone w art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela, w tym warunek istnienia możliwości zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. Mianowanie stanowi najdalej idącą formę stabilizacji zatrudnienia – rozwiązanie stosunku pracy nawiązanego na tej podstawie jest dopuszczalne wyłącznie w przypadkach wskazanych w ustawie.

Stosunek pracy na podstawie mianowania nawiązuje się z dniem określonym w akcie mianowania, a jeżeli tego dnia nie określono – z dniem doręczenia aktu. Akt mianowania, podobnie jak umowa o pracę, powinien określać stanowisko i miejsce pracy, termin rozpoczęcia pracy oraz wynagrodzenie ze wskazaniem składników, a w przypadku zatrudnienia w zespole szkół – także typy (rodzaje) szkół, w których nauczyciel wykonuje pracę (art. 14 Karty Nauczyciela).

3.2.2. Umowa na czas nieokreślony – w razie braku warunków do mianowania

Jeżeli nauczyciel mianowany lub dyplomowany nie może zostać zatrudniony na podstawie mianowania – z uwagi na brak możliwości zapewnienia pełnego wymiaru zajęć albo niespełnienie któregokolwiek z warunków określonych w art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela (np. toczące się postępowanie dyscyplinarne) – stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym lub niepełnym wymiarze zajęć (art. 10 ust. 6 Karty Nauczyciela).

eprasa.pl 6b67869054

3.2.3. Umowa na czas określony – wyłącznie w przypadkach ustawowych

Zawarcie z nauczycielem mianowanym lub dyplomowanym umowy o pracę na czas określony jest dopuszczalne wyłącznie w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, w tym w trakcie roku szkolnego (art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela). Łączny okres zatrudnienia na podstawie umów terminowych zawieranych z uwagi na potrzebę wynikającą z organizacji nauczania nie może przekraczać 36 miesięcy (nie ma znaczenia liczba zawartych umów). Z upływem tego okresu stosunek pracy przekształca się w stosunek pracy na podstawie mianowania, a w razie niespełniania przez nauczyciela warunków do mianowania w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

3.2.4. Przekształcenie podstawy zatrudnienia

Karta Nauczyciela przewiduje mechanizm przekształcenia podstawy stosunku pracy z mocy prawa (art. 10 ust. 5a Karty Nauczyciela). W przypadku gdy nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony uzyska stopień nauczyciela mianowanego albo gdy powstaną warunki do zatrudnienia go w pełnym wymiarze zajęć, stosunek pracy przekształca się w stosunek pracy na podstawie mianowania. Przekształcenie potwierdza na piśmie dyrektor szkoły. Nie zawiera się w tym przypadku nowej umowy.

PRZYKŁAD

O zatrudnienie w zespole szkół ubiega się nauczyciel dyplomowany fizyki. Arkusz organizacji przewiduje dla niego 18 godzin zajęć (pełne pensum) na czas nieokreślony, a kandydat spełnia wszystkie warunki określone w art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela. Dyrektor nawiązuje z nim stosunek pracy na podstawie mianowania, wskazując w akcie mianowania, że nauczyciel będzie wykonywał pracę w technikum oraz liceum ogólnokształcącym wchodzących w skład zespołu.

PRZYKŁAD

Nauczycielce mianowanej chemii szkoła może zapewnić jedynie 12 z 18 godzin pensum. Pomimo posiadanego stopnia awansu mianowanego zatrudnienie na podstawie mianowania jest niedopuszczalne – dyrektor zawiera umowę o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 12/18 etatu. Z chwilą powstania warunków do zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć stosunek pracy przekształca się z mocy prawa w stosunek pracy na podstawie mianowania, co dyrektor potwierdza na piśmie.

PRZYKŁAD

Nauczyciel dyplomowany historii jest potrzebny szkole wyłącznie przez rok, w którym zastępuje nauczycielkę korzystającą z urlopu dla poratowania zdrowia. Właściwą podstawą zatrudnienia jest umowa o pracę na czas określony w celu zastępstwa nieobecnego nauczyciela. Nieprawidłowe byłoby zarówno zawarcie umowy bezterminowej, jak i kontynuowanie zatrudnienia na podstawie kolejnych umów terminowych, z powołaniem

eprasa.pl 6b67869054

się na organizację nauczania, przez okres przekraczający 36 miesięcy, gdyż skutkowałoby to przekształceniem stosunku pracy z mocy prawa.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 6a ust. 1da i 1db, art. 9ca ust. 1–5, art. 10 ust. 1, art. 10 ust. 2, art. 10 ust. 3a, 3aa i 3b, art. 10 ust. 5 pkt 1–4a, art. 10 ust. 5a, art. 10 ust. 6, art. 10 ust. 7, art. 10 ust. 8a i 8b, art. 10 ust. 9, art. 10 ust. 18, art. 11, art. 11b, art. 14, art. 53a, art. 91c ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 515)
- art. $22^{[1]}$, art. 29 § 3, art. 94 pkt 9a, art. $104^{[3]}$ § 2, art. 226, art. 229 § 1, art. 229 § $1^{[1]}$ pkt 2, art. 229 § 4, art. $237^{[3]}$ § 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1046)
- art. 10 ust. 1 ustawy z 5 sierpnia 2022 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2022 r. poz. 1730)
- art. 7–10 ustawy z 25 lipca 2025 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2025 r. poz. 1160)
- art. 21, art. 23 ust. 2–3 ustawy z 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 110; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 421)
- § 3–39 rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki z 14 września 2023 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli (Dz.U. z 2023 r. poz. 2102; ost.zm. Dz.U. z 2025 r. poz. 1111)
- art. 36 ust. 4 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 199; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 734)
- art. 31a–31b, art. 32 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 592; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1079)
- art. 16 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 192; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 989)
- art. 29 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. UE L z 2016 r. Nr 119, str. 1; ost.zm. Dz.U. UE L z 2021 r. Nr 74, poz. 35)
- art. 30 ustawy z 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 803)
- art. 4 ust. 1 i 2, art. 83 ust. 2 pkt 1 ustawy z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz.U. z 2025 r. poz. 620; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 734)
- art. 68 ust. 5 pkt 1 ustawy z 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 820; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1036)

©℗
Anna Dryja
specjalista w zakresie prawa pracy i prawa oświatowego

2 Zmiana terminu wypłaty wynagrodzeń nauczycieli – dopuszczalność i skutki podatkowo-składkowe

Dopuszczalność wypłaty wynagrodzenia z dołu w sektorze oświaty jest ściśle uzależniona od statusu prawnego placówki oraz charakteru danego składnika płacowego. W publicznych szkołach samorządowych wynagrodzenie zasadnicze oraz stałe dodatki muszą być obligatoryjnie wypłacane z góry w pierwszym dniu miesiąca. Wypłata z dołu w tych jednostkach dotyczy wyłącznie składników zmiennych, których wysokość zależy od faktycznie wykonanej pracy (np. godzin ponadwymiarowych). Z kolei pełna swoboda wypłaty wynagrodzenia z dołu istnieje w szkołach niepublicznych oraz publicznych

eprasa.pl 6b67869054

prowadzonych przez podmioty inne niż jednostki samorządu terytorialnego (np. stowarzyszenia), gdzie stosuje się w tym zakresie ogólne przepisy.

Wdrożenie nowego terminu płatności wynagrodzeń wymaga zmiany wewnątrzzakładowych przepisów prawa pracy (regulaminu pracy) po przeprowadzeniu procedury uzgodnieniowej ze związkami zawodowymi. Zmiana ta wchodzi w życie automatycznie po upływie 14 dni od podania jej do wiadomości załogi i nie wymaga aneksowania umów o pracę, jeżeli termin płatności wynagrodzenia nie był w nich bezpośrednio zastrzeżony w placówce zatrudniającej mniej niż 50 pracowników. Okres przejściowy powoduje istotne konsekwencje podatkowe i składkowe.

1. Dopuszczalność wypłaty wynagrodzenia z dołu w oświatowych jednostkach organizacyjnych

Termin wypłaty wynagrodzeń pracowników pedagogicznych zależy od statusu podmiotu, który zarządza szkołą, oraz od formy prawnej zatrudnienia danego nauczyciela.

1.1. Szkoły publiczne prowadzone przez jednostki samorządu terytorialnego

W samorządowych szkołach publicznych kwestie płacowe reguluje ustawa z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (dalej: Karta Nauczyciela), która stanowi regulację szczególną wobec ogólnych norm wynikających z ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.). Wynagrodzenie zasadnicze oraz stałe dodatki (m.in. stażowy, motywacyjny, funkcyjny) są wypłacane nauczycielom miesięcznie z góry w pierwszym dniu miesiąca (art. 39 ust. 3 Karty Nauczyciela). Zmiana tej praktyki na wypłatę z dołu w odniesieniu do składników stałych jest prawnie niedopuszczalna. Wojewodowie jako organy nadzoru konsekwentnie stwierdzają nieważność uchwał jednostek samorządu terytorialnego (JST) modyfikujących tę regułę. Potwierdza to m.in. rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody Lubuskiego z 24 kwietnia 2024 r. (sygn. NK-I.4131.48.2024), w którym wskazano, że regulowanie terminu wypłat stałych dodatków z dołu wykracza poza ustawowe upoważnienie i dotyczy kwestii regulowanej bezwzględnie obowiązującymi przepisami ustawowymi.

Z kolei składniki płacy, których ostateczna wysokość zależy od uprzedniego wykonania przydzielonych zadań, są obligatoryjnie wypłacane z dołu. Dotyczy to w szczególności wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i doraźne zastępstwa. Od 1 września 2025 r. składniki te wypłaca się miesięcznie lub jednorazowo z dołu do 5. dnia roboczego miesiąca następującego po miesiącu, za który przysługuje wynagrodzenie (art. 39 ust. 4 Karty Nauczyciela).

Osoby niebędące nauczycielami, zatrudniane za zgodą kuratora oświaty do prowadzenia konkretnych zajęć, świadczą pracę na podstawie przepisów k.p. Z uwagi na to ich pensja zasadnicza musi być wypłacana z dołu.

1.2. Szkoły niepubliczne i publiczne prowadzone przez stowarzyszenia lub fundacje

W szkołach prowadzonych przez podmioty inne niż JST sytuacja prawna pracowników jest odmienna. Na mocy art. 91b Karty Nauczyciela wyłączone jest stosowanie m.in. przepi-

eprasa.pl 6b67869054

sów art. 30 oraz art. 39 tej ustawy wobec nauczycieli tam zatrudnionych. Ich uposażenia podlegają w całości reżimowi przepisów k.p. Oznacza to, że w tego typu placówkach dopuszczalne jest swobodne wprowadzenie zasady wypłacania całego wynagrodzenia (w tym zasadniczego) z dołu niepóźniej niż 10. dnia następnego miesiąca kalendarzowego.

2. Procedura wdrożeniowa zmiany terminu wypłaty wynagrodzenia w jednostce oświatowej

Modyfikacja terminu wypłaty wynagrodzeń wymaga zachowania właściwych procedur, których nieprzestrzeganie powoduje bezskuteczność wprowadzonych zmian. W związku z tym należy postępować w poniższy sposób:

Krok 1. Przygotowanie projektu zmian regulaminu pracy

Pracodawca sporządza projekt nowelizacji regulaminu pracy. Termin wypłaty musi zostać wskazany precyzyjnie jako konkretny, stały dzień miesiąca (np. „10. dnia każdego miesiąca"). Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) kwestionuje sformułowania typu „do 10. dnia miesiąca", kwalifikując je jako wykroczenie przeciwko prawom pracowniczym (art. 282 § 1 pkt 1 k.p.), z uwagi na brak cechy stałości terminu (stanowisko GIP z 21 grudnia 2021 r., sygn. GBI.0701.134.2021.2).

Krok 2. Sformalizowane uzgodnienia ze związkami zawodowymi

Jeżeli u pracodawcy funkcjonuje zakładowa organizacja związkowa, zmiana regulaminu pracy wymaga jej akceptacji (art. $104^{[2]}$ § 1 k.p.). Jednostronne wprowadzenie nowego regulaminu pracy przez pracodawcę bez wymaganego uzgodnienia skutkuje jego nieważnością.

Inaczej jest, jeżeli u pracodawcy działa kilka organizacji związkowych. Powinny one przedstawić wspólnie uzgodnione stanowisko w terminie 30 dni od przekazania projektu zmian. Jeżeli tego nie zrobią, decyzję o ustaleniu regulaminu pracy podejmuje samodzielnie pracodawca. Zagadnienie to doprecyzował Sąd Najwyższy w wyroku z 8 stycznia 2025 r. (sygn. akt II PSKP 43/23), w którym uznał, że:

SN *Użyte w art. 30 ust. 5 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych sformułowanie „wspólnie uzgodnionego stanowiska" oznacza, iż chodzi w nim o zgodne stanowisko ustalone uprzednio przez przedstawicieli wszystkich zakładowych organizacji związkowych albo przynajmniej organizacji reprezentatywnych, tożsame co do treści i zawarte w jednym piśmie adresowanym do pracodawcy, a nie o stanowiska odrębnie i samodzielnie zajęte przez poszczególne organizacje związkowe (...) odrębne stanowiska tych organizacji upoważniają pracodawcę do samodzielnego i legalnego podjęcia przezeń decyzji w przedmiocie wydania regulaminu lub dokonania w nim zmian.*

Krok 3. Okres wyczekiwania na wejście w życie zmian

Prawidłowo wprowadzona zmiana regulaminu pracy wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania jej do wiadomości załogi w sposób przyjęty w danym zakładzie pracy (art. $104^{[3]}$ § 1 k.p.).

Krok 4. Aktualizacja indywidualnej informacji o warunkach zatrudnienia

Przesunięcie terminu płatności wynagrodzenia w regulaminie pracy, jako czynność o charakterze organizacyjno-porządkowym, następuje automatycznie z mocy samego prawa i nie wymaga wręczania pracownikom wypowiedzeń zmieniających (art. 42 k.p.) ani

eprasa.pl 6b67869054

sporządzania dwustronnych aneksów. Potwierdził to Główny Inspektorat Pracy (sygn. GPP-471-4560-26/09/PE/RP).

Pracodawca ma natomiast bezwzględny obowiązek pisemnego zaktualizowania informacji o warunkach zatrudnienia (art. 29 § 3 k.p.) niezwłocznie, niepóźniej niż w dniu wejścia w życie zmian, w przypadku mniejszych placówek zatrudniających mniej niż 50 pracowników, u których nie obowiązuje regulamin pracy.

3. Aspekty podatkowe i ubezpieczeniowe związane ze zmianą terminu wypłaty wynagrodzeń

Przejście z wypłat z góry na wypłaty z dołu powoduje konsekwencje w zakresie podatku i składek ZUS w związku z powstaniem przejściowego miesiąca bez wypłaty.

3.1. Skutki podatkowe zmiany terminu wypłaty wynagrodzeń

Dla celów podatkowych przychód ze stosunku pracy powstaje w momencie jego fizycznego otrzymania lub postawienia do dyspozycji pracownika (tzw. metoda kasowa). Przy przesunięciu terminu wypłaty z góry na wypłatę z dołu pracownik w danym roku podatkowym fizycznie otrzyma tylko 11 wypłat. Pracodawca jako płatnik wykazuje w informacji PIT-11 kwoty faktycznie pobranych zaliczek oraz zastosowanych kosztów uzyskania przychodów za 11 miesięcy.

Jednak pracownik nie traci prawa do pełnego odliczenia. W zeznaniu rocznym, np. PIT-37, ma on prawo wykazać pełne koszty uzyskania przychodów za 12 miesięcy oraz kwotę zmniejszającą podatek, jeżeli pracownik jest do niej uprawniony.

3.2. Rozliczenia w zakresie składek ZUS związane z przesunięciem terminu wypłaty

W miesiącu, w którym nie dokonano żadnej wypłaty wynagrodzenia (np. wrzesień w związku z przesunięciem wypłaty z 31 sierpnia na 10 października 2026 r.), pracodawca zobowiązany jest sporządzić i przesłać do ZUS raporty RCA z zerową podstawą wymiaru składek oraz zerowymi składkami. Brak wypłaty nie przerywa jednak ciągłości podlegania ubezpieczeniom społecznym.

3.3. Podstawa wymiaru świadczeń chorobowych a przesunięcie terminu wypłaty

Zmiana cyklu płatniczego nie może wpłynąć negatywnie na wysokość świadczeń chorobowych. Podstawę stanowi co do zasady wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy poprzedzających absencję chorobową (art. 36 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa). Przy przejściu na nowy termin płatności wynagrodzenie należy przypisać ściśle do miesięcy, za które było ono należne, bez względu na datę jego fizycznej wypłaty.

PRZYKŁAD

Szkoła niepubliczna zmieniła od 1 września 2026 r. termin wypłaty wynagrodzenia zasadniczego z ostatniego dnia roboczego miesiąca (z góry) na 10. dzień kolejnego miesiąca

eprasa.pl 6b67869054

(z dołu). Nauczyciel otrzymał pensję za sierpień 31 sierpnia 2026 r. Załóżmy, że wynagrodzenie za wrzesień br. wypłacono mu dopiero 9 października 2026 r. (10 października przypada w sobotę). W konsekwencji we wrześniu br. nauczyciel nie otrzymał żadnych środków. W listopadzie 2026 r. nauczyciel zachorował i przebywał na zwolnieniu lekarskim przez 10 dni. Obliczając podstawę wymiaru świadczenia chorobowego, pracodawca uwzględnia przeciętne wynagrodzenie z 12 miesięcy poprzedzających listopad 2026 r. (od listopada 2025 r. do października 2026 r.). Wynagrodzenie za wrzesień br. (wypłacone fizycznie w październiku 2026 r.) zostaje dla celów zasiłkowych przypisane wstecznie do września jako miesiąca, za który było należne. Dzięki temu przejściowy brak wypłaty we wrześniu nie spowoduje zaniżenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 30 ust. 1, ust. 3, ust. 5, ust. 6, ust. 6a, art. 35 ust. 1, ust. 2, ust. 2a, ust. 3, ust. 3e, ust. 3f, art. 39 ust. 1–4, art. 91b, art. 91c ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 515)
- art. 29 § 1, § 3, § $3^{[2]}$–$3^{[3]}$, art. 42, art. $77^{[2]}$, art. 85 § 1–3, art. 86, art. $104^{[1]}$–$104^{[3]}$, art. 171 § 1, § 3–5, art. 282 § 1 pkt 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1046)
- art. 15, art. 68 ust. 5 ustawy z 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 820; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1036)
- art. 25, art. 30 ust. 5–6 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 549)
- art. 1 pkt 11, art. 13 ustawy z 25 lipca 2025 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2025 r. poz. 1160)
- art. 36 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 854)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- wyrok SN z 8 stycznia 2025 r. (sygn. akt II PSKP 43/23)

POWOŁANE INTERPRETACJE URZĘDOWE:

- rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody Lubuskiego z 24 kwietnia 2024 r. (sygn. akt NK-I.4131.48.2024)
- stanowisko Departamentu Prawnego GIP (sygn. GPP-471-4560-26/09/PE/RP)
- stanowisko GIP z 21 grudnia 2021 r. (sygn. GBI.0701.134.2021.2)

©℗
Alicja Kozłowska
specjalista z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych,
praktyk z wieloletnim doświadczeniem w dziale kadrowo-płacowym

3 Wynagrodzenie nauczyciela za czas urlopu dla poratowania zdrowia

W okresie korzystania przez nauczyciela z urlopu dla poratowania zdrowia przysługuje mu prawo do stałych składników wynagrodzenia, w tym pensji zasadniczej i dodatku za wysługę lat. Natomiast uprawnienie do innych składników zależy od regulacji określonych przez organ prowadzący.

Korzystanie z urlopu dla poratowania zdrowia przez nauczycieli różnie wpływa na prawo do świadczeń pracowniczych. Przykładowo nagrody jubileuszowe oraz odprawy emerytalne, mimo zaliczania okresu urlopu dla poratowania zdrowia do stażu pracowniczego, w przypadku nabycia tych świadczeń w trakcie lub bezpośrednio po zakończeniu oma-

eprasa.pl 6b67869054

wianej absencji, zostają obliczone wyłącznie ze składników stałych, z pominięciem części zmiennej wynagrodzenia nauczyciela.

1. Prawo do urlopu dla poratowania zdrowia

O urlop dla poratowania zdrowia może wystąpić do dyrektora szkoły nauczyciel, który spełnia łącznie następujące warunki:

- jest zatrudniony w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony,
- przepracował nieprzerwanie co najmniej 7 lat w szkole w wymiarze nieniższym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć.

Do okresu 7-letniej pracy w szkole zaliczane są okresy czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby oraz urlopu innego niż wypoczynkowy, trwające łącznie niedłużej niż 6 miesięcy. W przypadku niezdolności do pracy i urlopu trwających dłużej niż 6 miesięcy wymagany okres pracy przedłuża się o ten okres.

Wskazany wymóg 7-letniego okresu pracy w szkole dotyczy udzielenia pierwszego urlopu dla poratowania zdrowia.

Omawiany urlop jest udzielany:

- w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia choroby zagrażającej wystąpieniem choroby zawodowej lub choroby, w której powstaniu czynniki środowiska pracy lub sposób wykonywania pracy odgrywają istotną rolę,
- na leczenie uzdrowiskowe albo rehabilitację uzdrowiskową.

Nauczyciel może skorzystać z urlopu dla poratowania zdrowia w wymiarze niedłuższym jednorazowo niż rok.

2. Ustalanie wynagrodzenia w okresie urlopu dla poratowania zdrowia

Zasady obliczania świadczenia pieniężnego należnego nauczycielowi w okresie urlopu dla poratowania zdrowia (urlopu zdrowotnego) wynikają wyłącznie z pragmatyki, tj. ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (dalej: Karta Nauczyciela). Zatem w tym zakresie wyłączone jest bezpośrednie stosowanie ogólnych norm ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

Nauczyciel w okresie korzystania z urlopu zdrowotnego zachowuje prawo do ściśle określonych ustawowo, stałych elementów płacowych, do których należą:

- **wynagrodzenie zasadnicze** – wypłacane w wysokości należnej nauczycielowi odpowiednio do jego stopnia awansu zawodowego oraz posiadanych kwalifikacji. Wszelkie modyfikacje stawek płacy zasadniczej wprowadzane w trakcie urlopu (np. na mocy rozporządzenia płacowego) muszą zostać uwzględnione w wypłacie od dnia ich wejścia w życie. Niedopuszczalne jest w takim przypadku wypłacanie wynagrodzenia w kwocie z dnia poprzedzającego rozpoczęcie urlopu;
- **dodatek za wysługę lat** – wypłacany w pełnej wysokości należnej nauczycielowi w danym miesiącu, z uwzględnieniem narastającego stażu pracy, który upływa również w trakcie urlopu zdrowotnego,

eprasa.pl 6b67869054

- **dodatek wiejski** – przysługuje nauczycielowi zatrudnionemu na terenie wsi lub w mieście liczącym do 5000 mieszkańców, w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego, o ile spełnia on ogólne warunki do jego otrzymania.

W praktyce finansowo-kadrowej istotne znaczenie ma relacja wynagrodzenia na urlopie zdrowotnym do powszechnie obowiązującego minimalnego wynagrodzenia za pracę. **Jeśli wynagrodzenie zasadnicze nauczyciela korzystającego z urlopu zdrowotnego jest niższe od płacy minimalnej, pracodawca ma obowiązek wypłacać stosowne wyrównanie.** Nieświadczenie pracy w tym okresie nie odbiera bowiem tego uprawnienia (wyrok SO w Kaliszu z 26 czerwca 2014 r., sygn. akt V Pa 26/14).

Natomiast wypłata dodatku motywacyjnego, funkcyjnego oraz za warunki pracy w okresie omawianego urlopu zależy bezpośrednio od regulacji zawartych w regulaminie wynagradzania uchwalonym przez właściwy organ prowadzący szkołę (jednostkę samorządu terytorialnego). Jeśli regulamin nie przewiduje zachowania prawa do tych dodatków podczas usprawiedliwionej nieobecności, ulegają one zawieszeniu. Ponadto, jeśli dodatek motywacyjny przyznano na czas określony, który upływa w trakcie urlopu, szkoła zaprzestaje jego wypłaty bez dokonywania wypowiedzenia zmieniającego.

Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i doraźne zastępstwa jako składniki ściśle ekwiwalentne, należne wyłącznie za pracę faktycznie wykonaną, są w całości wyłączone z podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas urlopu dla poratowania zdrowia.

3. Wpływ urlopu dla poratowania zdrowia na inne świadczenia pracownicze

Przebywanie na urlopie dla poratowania zdrowia, choć podlega zaliczeniu do stażu pracy, który wpływa na uprawnienia do nagrody jubileuszowej czy odprawy emerytalnej, obniża wysokość tych świadczeń. Dotyczy to również dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

3.1. Dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. trzynastka)

Prawo do nagrody w pełnej wysokości przysługuje po przepracowaniu całego roku, a w wysokości proporcjonalnej – po przepracowaniu minimum 6 miesięcy (art. 2 ust. 1 i 2 ustawy z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym, dalej: ustawa o trzynastkach). Niemniej jednak ustawa o trzynastkach zawiera w tym zakresie wyjątek ochronny. Przebywanie na urlopie dla poratowania zdrowia usprawiedliwia bowiem niespełnienie obowiązku przepracowania minimalnego okresu 6 miesięcy, a prawo do nagrody zostaje zachowane z mocy samego prawa (art. 2 ust. 3 pkt 6 lit. b ustawy o trzynastkach).

Podstawę dodatkowego wynagrodzenia rocznego stanowi suma wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń przyjmowanych do obliczenia ekwiwalentu za urlop (art. 4 ust. 1 ustawy o trzynastkach). **Ponieważ wynagrodzenie otrzymywane podczas urlopu zdrowotnego nie jest wynagrodzeniem za pracę efektywnie wykonaną, jest w całości wyłączane z podstawy wymiaru dodatkowego wynagrodzenia rocznego** (uchwały SN: z 25 lipca 2003 r., sygn. akt III PZP 7/03, OSNP 2004/2/26, z 10 października 2000 r., sygn. akt III ZP 22/00, OSNP 2001/5/142).

Skutkuje to obniżeniem świadczenia rocznego, a jeżeli nauczyciel przebywał na urlopie zdrowotnym przez cały rok kalendarzowy, jego dodatkowe wynagrodzenie roczne wynie-

eprasa.pl 6b67869054

sie 0 zł (pomimo formalnego zachowania prawa do nagrody). **W przypadku urlopu trwającego przez część roku trzynastka zostanie naliczona wyłącznie od wynagrodzenia za okresy czynnej, efektywnej pracy.**

3.2. Nagroda jubileuszowa a urlop zdrowotny

Okres płatnego urlopu zdrowotnego jest zaliczany do okresów pracy, od których zależą uprawnienia pracownicze. Nauczyciel przebywający na omawianym urlopie zachowuje ciągłość stażową i nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu wymaganego okresu zatrudnienia. Od 1 stycznia 2026 r., na mocy nowelizacji Karty Nauczyciela, znacząco podwyższono wysokość świadczeń jubileuszowych dla nauczycieli za najdłuższy staż pracy, przyznając to prawo:

- za 40 lat pracy – w wysokości 300% wynagrodzenia miesięcznego (poprzednio 250%),
- za 45 lat pracy – w wysokości 400% wynagrodzenia miesięcznego (nowe świadczenie).

Z uwagi na to, że nagroda obliczana jest według zasad właściwych dla ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, w podstawie jej wymiaru, w przypadku nauczycieli szkół publicznych, należy uwzględnić wyłącznie składniki stałe (wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wysługę lat, dodatek wiejski). Składniki zmienne (wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe) są pomijane z uwagi na brak ich realizacji w okresie uwzględnianym przy ustalaniu podstawy wymiaru nagrody.

Jeżeli nagroda jest wypłacana dopiero po powrocie z urlopu zdrowotnego i w międzyczasie doszło do podwyższenia stawek płacy zasadniczej, podstawę stanowi wynagrodzenie z dnia wypłaty, jeśli jest to dla pracownika korzystniejsze.

3.3. Odprawa emerytalno-rentowa

Od 1 stycznia 2026 r. obowiązują nowe, wyższe stawki odpraw emerytalno-rentowych dla nauczycieli (art. 87 ust. 1 Karty Nauczyciela), które wynoszą:

- po 10 latach pracy – 2-miesięczne wynagrodzenie,
- po 15 latach pracy – 3-miesięczne wynagrodzenie,
- po 20 latach pracy – 6-miesięczne wynagrodzenie.

Odprawa obliczana jest jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Jeśli stosunek pracy kończy się od razu po urlopie zdrowotnym, w podstawie nie znajdą się żadne składniki zmienne (np. wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe), co w skali odprawy 6-miesięcznej oznacza znaczne obniżenie jej wysokości.

Aby nauczyciel nabył prawo do odprawy emerytalno-rentowej, rozwiązanie stosunku pracy musi nastąpić w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Jeżeli dyrektor szkoły rozwiąże stosunek pracy z powodu utraty zdolności do jej wykonywania (na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela) po zakończeniu urlopu zdrowotnego, a wniosek emerytalny zostanie złożony zbyt późno, szkoła może kwestionować ten związek i odmówić wypłaty odprawy. Zatem rozwiązanie stosunku pracy z tej przyczyny wymaga precyzyjnego skoordynowania dat i treści oświadczeń woli.

Na mocy znowelizowanego art. 87 ust. 5 Karty Nauczyciela, w przypadku zbiegu prawa do odprawy emerytalnej i odprawy likwidacyjnej (np. z art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela) w razie likwidacji placówki, nauczycielowi przysługuje odprawa emerytalna w pełnej wysokości

eprasa.pl 6b67869054

(do 6 miesięcy) oraz odprawa likwidacyjna w połowie jej wysokości (czyli za 3 miesiące dla nauczyciela mianowanego).

PRZYKŁAD

Helena B., nauczycielka dyplomowana języka polskiego, zatrudniona na podstawie mianowania w Szkole Podstawowej nr 1 (będącej jej jedynym i podstawowym miejscem pracy), od 1 września 2025 r. przebywa na rocznym urlopie dla poratowania zdrowia, który kończy się 31 sierpnia 2026 r. Na 15 kwietnia 2026 r. jej łączny staż pracy wynosił 40 lat. Z uwagi na całkowitą likwidację placówki 31 sierpnia 2026 r. dyrektor szkoły wręczył Helenie B. wypowiedzenie w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela w trakcie jej urlopu zdrowotnego (zob. uchwała SN z 26 czerwca 2013 r., sygn. akt I PZP 1/13, OSNP 2013/21–22/270). Rozwiązanie stosunku pracy zbiega się z jej decyzją o przejściu na emeryturę od 1 września 2026 r. Przed urlopem Helena B. stale realizowała 4 godziny ponadwymiarowe tygodniowo. Ponieważ nauczycielka osiągnęła 40-letni staż pracy 15 kwietnia 2026 r., a więc w okresie przebywania na urlopie zdrowotnym, z tym dniem nabywa prawo do nagrody jubileuszowej. Wysokość tej nagrody wynosi 300% wynagrodzenia miesięcznego. Podstawę wymiaru gratyfikacji będą stanowić wyłącznie przysługujące nauczycielce składniki stałe (wynagrodzenie zasadnicze z tabeli płac na kwiecień 2026 r., dodatek stażowy w wysokości 20% oraz dodatek wiejski). Godziny ponadwymiarowe należy pominąć, gdyż w okresie referencyjnym bezpośrednio poprzedzającym nabycie prawa do nagrody (czyli w trakcie roku szkolnego 2025/2026) Helena B. przebywała na urlopie zdrowotnym i nie realizowała pensum. Nagroda zostanie wypłacona w trakcie urlopu (bądź po powrocie), przy czym podstawą będzie korzystniejsze wynagrodzenie z dnia jej wypłaty, pod warunkiem podwyższenia płacy zasadniczej. Helena B. co prawda zachowuje prawo do trzynastki, mimo że w 2026 r. nie przepracowała efektywnie ani jednego dnia, jednak wynagrodzenie za czas urlopu zdrowotnego nie stanowi wynagrodzenia za pracę efektywną, a więc podstawa wymiaru tej nagrody za 2026 r. wyniesie 0 zł. Rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych z jednoczesnym przejściem na emeryturę uprawnia Helenę B. do obu odpraw. Przysługuje jej odprawa emerytalna w pełnej wysokości (6-miesięczne wynagrodzenie z uwagi na staż pracy powyżej 20 lat) oraz odprawa likwidacyjna w połowie jej wysokości. W podstawie odprawy emerytalnej (6-miesięcznej) nie znajdą się składniki zmienne wynagrodzenia.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 20 ust. 1, ust. 2, ust. 6, art. 23 ust. 1 pkt 2, art. 30 ust. 1, art. 47 ust. 1, ust. 2, art. 54 ust. 5, art. 73 ust. 1, ust. 5, ust. 7, ust. 8, art. 87 ust. 1–1b, ust. 3–5 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (j.t. Dz.U. z 2026 r. poz. 515)
- art. 2 ust. 1–3, art. 4 ust. 1 ustawy z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 560)

POWOŁANE ORZECZNICTWO:

- uchwała SN z 26 czerwca 2013 r. (sygn. akt I PZP 1/13, OSNP 2013/21–22/270)
- uchwała SN z 25 lipca 2003 r. (sygn. akt III PZP 7/03, OSNP 2004/2/26)
- wyrok SO w Kaliszu z 26 czerwca 2014 r. (sygn. akt V Pa 26/14)
- uchwała SN z 10 października 2000 r. (sygn. akt III ZP 22/00, OSNP 2001/5/142)

©℗
Alicja Kozłowska
specjalista z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych,
praktyk z wieloletnim doświadczeniem w dziale kadrowo-płacowym

eprasa.pl 6b67869054

MONITOR prawa pracy i ubezpieczeń

dodatek

ŚCIĄGA KADROWEGO

Zatrudnianie pracowników młodocianych w celu przygotowania zawodowego – krok po kroku

Młodocianym jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18. roku życia. Młodociany nieposiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony w celu przygotowania zawodowego. Ma on wówczas obowiązek dokształcania teoretycznego do ukończenia 18 lat, który może zostać przedłużony do czasu uzyskania kwalifikacji zawodowych.

Pracodawca, który decyduje się zatrudnić pracownika młodocianego w celu przygotowania zawodowego, powinien spełnić następujące wymogi.

Krok 1. Ustal, czy młodociany spełnia warunki do zatrudnienia

Pracownika młodocianego można zatrudnić, jeżeli spełnia następujące warunki:

- ma co najmniej 15 lat,
- ukończył co najmniej 8-letnią szkołę podstawową,
- przedstawi świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża jego zdrowiu.

Tabela. Wyjątki dotyczące zatrudnienia młodocianego poniżej 15 lat i młodocianego, który nie ukończył 8-letniej szkoły podstawowej

Osoby poniżej 15. roku życia	Osoby, które mają 15 lat, lecz nie ukończyły 8-letniej szkoły podstawowej
1	2
1) osoba, która ukończyła 8-letnią szkołę podstawową, ale nie ma jeszcze 15 lat, może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych w roku kalendarzowym, w którym kończy 15 lat, bez dodatkowej zgody czy opinii; 2) osoba, która ukończyła 8-letnią szkołę podstawową w okresie poprzedzającym rok, w którym osiągnie 15 lat, może być zatrudniona tylko w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu i pod warunkiem wyrażenia zgody przez jej przedstawiciela ustawowego lub opiekuna prawnego oraz uzyskania pozytywnej opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej;	1) osoba, która nie ukończyła 8-letniej szkoły podstawowej, ale ma skończone 15 lat, może być, na wniosek jej przedstawiciela ustawowego lub opiekuna, zatrudniona w celu przygotowania zawodowego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy, jeżeli: a) została przyjęta do oddziału przysposabiającego do pracy utworzonego w 8-letniej szkole podstawowej albo b) uzyskała zezwolenie dyrektora 8-letniej szkoły podstawowej, w której obwodzie mieszka, na spełnianie obowiązku szkolnego poza szkołą oraz uzyskała

eprasa.pl 6b67805534

1	2
3) osoba, która nie ukończyła 8-letniej szkoły podstawowej i która nie ma 15 lat, może być zatrudniona wyłącznie w celu przygotowania zawodowego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy i pod warunkiem wyrażenia zgody przez jej przedstawiciela ustawowego lub opiekuna prawnego, uzyskania pozytywnej opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej oraz uzyskania zezwolenia dyrektora 8-letniej szkoły podstawowej, w której obwodzie mieszka ta osoba, na spełnianie obowiązku szkolnego poza szkołą	pozytywną opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej. Po zakończeniu przyuczenia może zostać z nią zawarta umowa o naukę zawodu; 2) osoba, która ma 15 lat i nie ukończyła 8-letniej szkoły podstawowej, spełniająca obowiązek szkolny poza szkołą, może być, po ukończeniu przez nią przygotowania zawodowego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy, zatrudniona na umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu. W tym przypadku do zatrudnienia konieczne jest uzyskanie zezwolenia dyrektora 8-letniej szkoły podstawowej, w której obwodzie ta osoba mieszka, na spełnianie obowiązku szkolnego poza szkołą oraz uzyskanie pozytywnej opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej

Krok 2. Zdecyduj, jaką formę zatrudnienia wybrać

Przygotowanie zawodowe może odbywać się w formie:

- **nauki zawodu** – obejmuje ona praktyczną naukę zawodu organizowaną u pracodawcy oraz dokształcanie teoretyczne w formie szkolnej lub pozaszkolnej, trwa zasadniczo niedłużej niż 36 miesięcy i kończy się egzaminem zawodowym – lub
- **przyuczenia do wykonywania określonej pracy** – przebiega wówczas, gdy młodociany nie dokształca się teoretycznie, i ma na celu przygotowanie go do pracy w charakterze przyuczonego pracownika, trwa od 3 do 6 miesięcy (w przypadku uczestników Ochotniczych Hufców Pracy maksymalnie 22 miesiące) i kończy się egzaminem sprawdzającym bezpośrednio u pracodawcy.

Krok 3. Ustal, czy jest w zakładzie osoba, która ma uprawnienia do nadzorowania pracy młodocianego

Przygotowanie zawodowe młodocianego pracownika na podstawie umowy o pracę może być prowadzone u pracodawcy wyłącznie, jeśli:

- pracodawca lub
- osoba prowadząca zakład pracy w imieniu pracodawcy, lub
- osoba zatrudniona u pracodawcy

– posiada kwalifikacje wymagane dla instruktorów praktycznej nauki zawodu, które zostały szczegółowo określone w § 10 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (np. tytuł mistrza w zawodzie lub odpowiednie wykształcenie i staż pracy), oraz przygotowanie pedagogiczne.

Krok 4. Skieruj młodocianego na wstępne badania lekarskie



Młodociany pracownik przed przyjęciem do pracy podlega obowiązkowym wstępnym badaniom lekarskim. Takie badanie ma na celu stwierdzenie, że praca na danym stanowisku nie zagraża jego zdrowiu. Badania odbywają się na podstawie skierowania wystawionego przez pracodawcę.

Krok 5. Sporządź i podpisz umowę o pracę z młodocianym

Umowa podpisywana z młodocianym, poza elementami wymaganymi dla wszystkich umów o pracę, powinna zawierać:

sprasa.pl 6b67869054



- **rodzaj przygotowania zawodowego**, które ma odbywać młodociany – tj. nauka zawodu wraz z nazwą zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy;
- **czas trwania przygotowania zawodowego** – jest to odrębny wymóg treści umowy z młodocianym, niezależny od okresu trwania umowy o pracę, i musi zostać wskazany w każdym przypadku, niezależnie od tego, czy umowa jest zawarta na czas nieokreślony, czy – w ramach wyjątku – na czas określony. Zasadą jest, że umowa o pracę z młodocianym w celu przygotowania zawodowego jest zawierana na czas nieokreślony. Tylko wyjątkowo pracodawca zatrudniający w celu nauki zawodu większą liczbę młodocianych, niż wynika to z jego potrzeb, może zawrzeć z młodocianym umowę o pracę w celu nauki zawodu na czas określony. Jednak czas ten nie może być krótszy niż okres kształcenia określony w przepisach dotyczących klasyfikacji szkolnictwa zawodowego – co do zasady jest to 36 miesięcy;
- **miejsce odbywania przygotowania zawodowego** – wskazanie konkretnego miejsca i adresu;
- **sposób dokształcania teoretycznego (w formie szkolnej lub pozaszkolnej)** – najczęściej jest to wskazanie nazwy konkretnej branżowej szkoły I stopnia i jej adresu;
- **wysokość wynagrodzenia** – młodocianemu w okresie przygotowania zawodowego przysługuje wynagrodzenie obliczane w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od 1. dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski" (§ 19 rozporządzenia Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania);
- **podpis przedstawiciela ustawowego lub opiekuna prawnego** – w przypadku pracownika młodocianego, który jest niepełnoletni, zarówno na umowie o pracę, jak i na ewentualnych aneksach do niej niezbędny jest podpis przedstawiciela ustawowego lub opiekuna prawnego, czyli najczęściej rodzica. Osoby pełnoletnie, które kończą naukę zawodu na zasadach przewidzianych dla młodocianych, mogą podpisywać dokumenty samodzielnie.

Krok 6. Zgłoś umowę zawartą z młodocianym do urzędu (miasta lub gminy)

Pracodawca ma obowiązek zawiadomić o zawarciu umowy w celu przygotowania zawodowego urząd miasta lub gminy właściwy ze względu na miejsce zamieszkania młodocianego.
Zawiadomienie należy złożyć niezwłocznie po podpisaniu umowy (można to zrobić osobiście, listownie lub elektronicznie przez platformę biznes.gov.pl). Urząd wpisuje informację do rejestru młodocianych pracowników. Jeśli pracodawca jest rzemieślnikiem, musi dodatkowo zawiadomić o zatrudnieniu młodocianego odpowiednią izbę rzemieślniczą właściwą ze względu na siedzibę swojej firmy.

Krok 7. Zgłoś młodocianego do ZUS

W ciągu 7 dni od daty rozpoczęcia pracy należy zgłosić młodocianego pracownika do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego w ZUS, korzystając z dokumentów zgłoszeniowych ZUS ZUA.

Krok 8. Załóż ewidencję pracowników młodocianych

Z chwilą zatrudnienia pierwszego pracownika młodocianego na pracodawcy ciąży obowiązek prowadzenia ewidencji pracowników młodocianych. W przepisach nie określono wzoru takiej ewidencji ani jej elementów. Z formalnego punktu widzenia obowiązek ewidencyjny zostanie spełniony, jeśli w ewidencji znajdzie się przynajmniej imię i nazwisko pracownika (ewentualnie dodatkowe dane pozwalające na zidentyfikowanie pracownika w sytuacji, gdy jest zatrudnionych kilka osób o tym samym imieniu i nazwisku). Ze względów praktycznych warto jednak, aby w ewidencji znalazły się również następujące dane:

- numer PESEL pracownika,

eprasa.pl 6b87d39654

- data urodzenia pracownika,
- stanowisko pracy,
- imię i nazwisko opiekuna przydzielonego pracownikowi (jeśli pracodawca stosuje taką praktykę),
- datę zatrudnienia pracownika,
- datę zwolnienia pracownika.

Krok 9. Dostosuj regulamin pracy



U pracodawcy zatrudniającego pracowników młodocianych w celu przygotowania zawodowego i posiadającego regulamin pracy powinien on zawierać 3 dodatkowe wykazy, tj.:

- wykaz prac wzbronionych młodocianym,
- wykaz prac dozwolonych młodocianym w celu odbywania przygotowania zawodowego,
- wykaz stanowisk dozwolonych młodocianym w celu odbywania przygotowania zawodowego.

Pracodawca, decydując się na zatrudnienie młodocianego, powinien sprawdzić, czy obowiązujący u niego regulamin pracy zawiera wspomniane wykazy, a jeśli umieszczono je w regulaminie – czy nadal są aktualne.

Jeżeli u pracodawcy nie został wprowadzony regulamin pracy, to wskazane wykazy ustala się w osobnym akcie wewnątrzzakładowym.

Krok 10. Spełnij pozostałe obowiązki w zakresie prawa pracy

Oprócz specyficznych warunków dla zatrudnienia pracownika młodocianego pracodawca musi spełnić również wymagania ogólne – analogiczne jak w przypadku zatrudnienia dorosłego pracownika. Podstawowe obowiązki pracodawcy w tym zakresie to:

- przeprowadzenie szkolenia wstępnego ogólnego i stanowiskowego bhp,
- zapoznanie pracownika z kartą oceny ryzyka i pisemne potwierdzenie tego faktu,
- poinformowanie pracownika o warunkach zatrudnienia (takich jak norma czasu pracy, wymiar urlopu i inne wymienione w art. 29 § 3 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy),
- założenie akt osobowych,
- założenie indywidualnej karty ewidencji czasu pracy (przy czym karta pracownika młodocianego powinna dodatkowo zawierać rubrykę przeznaczoną na wpisywanie czasu pracy przy pracach wzbronionych młodocianym, których wykonywanie jest dozwolone w celu odbycia przygotowania zawodowego),
- założenie karty przydziału odzieży, obuwia roboczego i środków ochrony indywidualnej,
- założenie imiennej karty (listy) wypłacanego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą,
- udostępnienie pracownikowi przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu,
- zapoznanie pracownika z regulaminem pracy i wynagradzania.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 29 § 3, art. 104[1] § 1 pkt 6 i 7, art. 190–200, art. 201–204 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; ost.zm. Dz.U. z 2026 r. poz. 1046)
- § 1–9, § 19–20 rozporządzenia Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 2010; ost.zm. Dz.U. z 2024 r. poz. 322)
- § 10 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. z 2019 r. poz. 391)

Marek Skałkowski

prawnik, ekspert z zakresu prawa pracy z ponad 20-letnim doświadczeniem zawodowym, redaktor naczelny MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń

sprasa.pl 6b67869054